



منظمة
العمل
الدولية



قائمة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في جمهورية العراق

تأتي قائمة مراجعة تفتيش العمل نتاج تعاون مشترك بين وزاراتى العمل والشؤون الاجتماعية في العراق الاتحادية واقليم كردستان ومكتب منظمة العمل الدولية بالعراق في إطار تنفيذ مشروع "تعزيز الحوكمة وتفتيش العمل وظروف العمل في العراق" لتحصر كافة النقاط التي يجب أن يتحقق منها مفتش العمل و السلامة والصحة المهنية خلال زيارته للمنشآت الخاضعة للتفتيش.





منظمة
العمل
الدولية



قائمة تفتيش شروط العمل للعراق الاتحادي

جمهورية العراق



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

جدول المحتويات



٣	اولا: بيانات المنشأة
٤	ثانيا : السجلات
٥	ثالثا : تعليق الاعلانات
٦	رابعا: المبادئ الاساسية
٩	خامسا : التشغيل
١٠	سادسا : التدريب المهني
١٢	سابعا: تنظيم عمل الاجانب
١٣	ثامنا: عقد العمل الفردي / انعقاد عقد العمل الفردي
١٧	تاسعا : انتهاء عقد العمل
١٩	عاشرا : الاجور
٢١	احد عشر : تحديد الاجور
٢٢	اثنا عشر : ساعات العمل
٢٦	ثلاثة عشر : الاجازات والاعيد والعطل الرسمية
٢٩	اربعة عشر: حماية المرأة العاملة
٣١	خمسة عشر : حماية الاحداث
٣٣	سنة عشر : حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية
٣٤	سبعة عشر : قواعد انضباط العمل
٣٧	ثمانية عشر: تفتيش العمل
٣٨	تسعة عشر : تفتيش قانون الضمان الاجتماعي للعمال /قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، وتعديله رقم (١٥٥) لسنة (١٩٧١)
٤١	عشرون : ملاحظات اخرى

اولا: بيانات المنشأة

اسم المنشأة						
رقم المنشأة						
العنوان بالتفصيل المدينة / الحي / الشارع / رقم البناية						
الموقع GPS						
الهاتف						
البريد الالكتروني						
اسم المدير المسؤول						
المنتجات التي يتم تصنيعها في المنشأة او الخدمات التي تقدمها						
القطاع الرئيسي والفرعي						
ساعات العمل / عدد الوجبات						
المجموع	اجانب		محليين			عدد العاملين
	اناث	ذكور	احداث	اناث	ذكور	
مسؤول الضمان الاجتماعي						
اسم المفتش / ين						
تاريخ ووقت الزيارة						
ملاحظات						



ثانيا : السجلات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة...	بالمخالفة / تنبيه		
	سجل الاجانب	مادة ٨ من تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧		مسك سجل تدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الاجانب.	عدم مسك سجل العمال الاجانب.								التعليمات صادرة بموجب نص المادة (٣٠) من قانون العمل
	سجل الاجور	٦١		مسك سجل للاجور وساعات العمل الاضافي.	عدم توفر سجل للاجور حسب الاصول.								سجل الاجور وساعات العمل الاضافي تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الاجور التي له على ان يكون هذا السجل خاليا من أي فراغ او شطب او تحشية وان يخضع الى رقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة
	سجل الاحداث	١٠٠		تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسمائهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم.	عدم تنظيم السجل الخاص بالاحداث.								
	حفظ الشهادة الطبية	١٠١		حفظ الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه.	عدم حفظ الشهادة الطبية في ملف، واتاحته لمفتشي العمل.								

ثالثا : تعليق الاعلانات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	اعلان النظام الداخلي	١٠٧ ١٣٦		نظام داخلي للعمل يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة، وتبليغ تفتيش العمل بنسخة منه. وتعليق النظام الداخلي المصادق عليه في مكان بارز في موقع العمل بعد	عدم وجود نظام داخلي، او عدم تعليق النظام الداخلي المصادق عليه، في مكان بارز وفي حالة جيدة ومقروءة، أو عدم تبليغ تفتيش العمل بنسخة منه.								تشمل قواعد العمل أ - ساعة فتح المشروع وساعات العمل وبدئه، والاستراحة اليومية والاسبوعية. ب - مقدار الاجر ومقدار اجر العمل الاضافي. ج - اجراءات الصحة والسلامة المهنية. د - التزامات العمال وقواعد الانضباط. هـ - الاجازات السنوية والاجازات الخاصة. و - الاسماء والعناوين الوظيفية للمشرفين على العمل.
	اعلان الاجور	١/٦٥		تعليق اعلان لاعلام العمال بالاجور المطبقة على ان لا تقل عن الحد الادنى للاجور المقررة، وذلك في مكان بارز	عدم تعليق اعلان بالاجور المطبقة في المشروع.								
	اعلان فترات الراحة	٦٨		تحدد مواعيد فترات الراحة عن طريق اعلانات تلتصق في اماكن ظاهرة في اماكن العمل	عدم اعلان مواعيد فترات الراحة .								
	اعلان الاحكام الخاصة بحماية المرأة	٨٤		وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل.	عدم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل.								مكان العمل الذي يستخدم عاملة فاكثر.
	اعلان احكام حماية الاحداث	١٠٠		وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث في مكان بارز وواضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل.	عدم تعليق نسخه من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث.								
	اعلان الاتفاق الجماعي	٣/١٥٥		وضع الاتفاق الجماعي في موقع ظاهر في مكان العمل.	عدم تعليق الاتفاق الجماعي.								

رابعاً: المبادئ الاساسية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	
	الشمول بالقانون	١ / ٣		سريان احكام القانون على جميع العمال او من هم بحكمهم	عدم تطبيق احكام هذا القانون على جميع العمال							لا تسري احكام هذا القانون على: أ - الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص. ب - أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي.
	حرية واحترام المبادئ والحقوق الاساسية	٤		اولا: ضمان الحرية النقابية والاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. ثانيا: ضمان القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي. ثالثا:ضمان القضاء الفعلي على عمل الاطفال. رابعا: ضمان القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة.	التدخل في حرية العمل وعدم ضمان احترام المبادئ والحقوق الاساسية.							
	سن العمل	٧		عدم تشغيل من هو اقل من (١٥) عام باي شكل.	تشغيل من عمره اقل من (١٥) عاما.							
	تكافؤ الفرص وعدم التمييز	٨		اولا: عدم مخالفة او تجاوز مبدا تكافؤ الفرص والمساواة، مثل التمييز بين العمال، في ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه. ثانيا: عدم رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة او التخلي عن عضويته فيها.	اولا: تجاوز مبدا "تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين العمال". ثانيا: ربط تشغيل العامل بتقييد حريته النقابية.							

								أولاً: حظر العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله ، ومنها: أ - حظر العمل بالرق أو المديونية. ب - حظر العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص. ج - حظر المتاجرة السرية بالأشخاص بالأشخاص والمهاجرين، والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري. د - حظر العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.		٩	العمل الجبري أو الإلزامي	
يقصد بالتحرش الجنسي أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال، ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه. ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً ، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.								أولاً: حظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل. ثانياً: حظر أي سلوك يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة.		١٠	التحرش الجنسي	
								التمييز في الحقوق بين عمال صاحب العمل الرئيسي وصاحب العمل من الباطن.		١٢	العمل من الباطن	



								اولا: التقليل او الانتقاص من اية حقوق واردة في القانون للعامل. ثانيا: التنازل عن أي حق من الحقوق المقررة للعامل.	اولا: الحقوق الوارده في احكام هذا القانون هي الحد الادنى لحقوق العمال ولا تؤثر على الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، او عقد عمل او اتفاق اذا كان يرتب للعامل حقوقا افضل. ثانيا: بطلان اي شرط لتنازل العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام القانون.		١٤	الحد الادنى لحقوق العمال	
السنة (٣٦٥) يوما، والشهر (٣٠) يوما.								عدم احتساب المدد والمواعيد بالطريقة الصحيحة.	حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي.		١٥	المدد والمواعيد	
								عدم اعتماد اللغة العربية.	اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، واعتماد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كردستان.		١٦	اللغة المعتمدة	



خامسا : التشغيل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	مادة رقم المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات انشاء مكاتب التشغيل الخاصة رقم ١ لسنة ٢٠١٨ مادة رقم			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	الشواغر	٢١		ابلاغ قسم التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة خلال مدة لا تزيد على (١٠) ايام من حدوث الشاغر.	عدم ابلاغ قسم التشغيل عن الشواغر الموجودة.								
	ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة	٢٣	١ / ٣ + ٢ / ٣	مكاتب التشغيل الخاصة مرخصة من الوزارة. تقديم طلب تجديد الترخيص خلال (٣٠) يوم قبل انتهائه.	عدم ترخيص مكاتب الشغيل.								
	تقاضي مكاتب التشغيل عمولة	٢٣	٣ / ٤	عدم تقاضي مكاتب التشغيل الخاصة اية عمولة او اجر من العامل.	تقاضي مكاتب التشغيل عمولة او اجر من العامل.								
	التزامات مكاتب التشغيل	٢٣	٤	اولا: توفير سكن للعمال الاجانب لحين استكمال اجراءات منح الاجازة. ثانيا: عدم تغيير مقر المكاتب دون موافقة. ثالثا: الالتزام بشروط وضوابط عمل المكاتب. رابعا: السماح لمفتشي العمل الاطلاع على السجلات والعقود. تقديم معلومات عن أنشطة وخدمات المكاتب. خامسا: اعلان ترخيص انشاء المكاتب في مكان بارز.	عدم الالتزام بالتعليمات الخاصة بانشاء مكاتب التشغيل الخاصة والتزاماتها.								

سادسا : التدريب المهني

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	مراكز التدريب المهني	٣٦		اولا: تقدم مراكز التدريب المهني الخاصة ببرامج التدريب المهني الى قسم التشغيل. ثالثا: أ - حصول الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب على اجازة من وزارة العمل، وان تخضع للتفتيش والمراقبة والتقويم. رابعا: للباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجانا. خامسا: تحدد المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة والبرامج النظرية والعلمية التي يجب ان تدرس، وتطبيق معايير الجودة في التدريب ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح، والبيانات التي يجب ان تسجل فيها بتعليمات يصدرها الوزير.	اولا: عدم تقديم مراكز التدريب ببرامج التدريب المهني الى قسم التشغيل . ثالثا: أ - عدم الحصول على اجازة التدريب من وزارة العمل، او عدم السماح بالتفتيش والمراقبة والتقويم. رابعا: التحاق الباحثين عن العمل ببرامج التدريب مقابل تكاليف مادية. خامسا: مخالفة تعليمات التدريب المهني.								
	تنظيم العلاقة مع المتدرب	٣٧	١٢	تنظيم العلاقة مع المتدرب بموجب عقد مكتوب يتضمن اهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل.	عدم تنظيم علاقة المتدرب بموجب عقد مكتوب وحسب التعليمات.								

									يمكن انتهاء عقد التدريب بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف او عدم انضباطه او عدم احرازه لتقدم ملموس وفقا لتقارير التقويم الدورية. ويمكن فصل المتدرب في احدى الحالات التالية: اولا: الاعتداء على احد اعضاء الملاكات التدريبية. ثانيا: ارتكابه عملا من شأنه ان يخل بسير ونظام الدورة. ثالثا: الحكم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف. رابعا: الحاقه اضرار مادية جسيمة بالمركز. خامسا: غشه او محاولة غشه. سادسا: قبوله بالمركز بناء على وثائق مزورة. سابعا: زيادة مدة غياباته.	١٣	٢٨	انتهاء عقد التدريب	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	----	----	--------------------	--



سابعاً: تنظيم عمل الاجانب

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	اجازة عمل	٣٠	٣	حظر تشغيل العامل الاجنبي ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل.	تشغيل عامل اجنبي دون حصوله على اجازة العمل.								
	واجبات صاحب العمل	٣٠	٨	اولا: اخبار دائرة العمل والتدريب المهني عند ترك العامل الاجنبي العمل او عند انتهاء خدمته او انتهاء مدة اجازته او مغادرته العراق، واعادة اجازة العمل الى الجهات اعلاه. ثالثا: ان يخصص عمالا عراقيين مساعدين للعمال الاجانب الفنيين للتدريب على عملهم خلال مدة الاجازة.	اولا: عدم الاخبار عن ترك العامل الاجنبي العمل، وعدم اعادة اجازة العمل الى الجهات المعنية. ثالثا: عدم تخصيص عمال عراقيين للتدريب على عمل العمال الاجانب الفنيين.								
	تكاليف السفر	٣٢		اولا: منح العامل الاجنبي تذكرة سفر مجانا الى البلد الذي استقدم منه. ثانيا: دفع تكاليف تجهيز ونقل جثمان العامل الاجنبي عند وفاته وذلك الى موطنه الاصلي او محل اقامته.	اولا: عدم منح العامل الاجنبي تذكرة عودة مجانا. ثانيا: عدم تحمل نفقات تجهيز ونقل جثمان العامل.								

ثامنا: عقد العمل الفردي/ انعقاد عقد العمل الفردي

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق		
	تنظيم عقد العمل	٣٧		تنظيم عقد العمل كتابيا وتحريرا بثلاث نسخ موقع عليها من قبل صاحب العمل والعامل، ويحتفظ كلا منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة.	عدم تنظيم عقد عمل حسب الشروط.					
	مدة التجربة	٣٧		اولا: في حال عدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته، يجوز ان يبدأ عقد العمل بمدة تجربة لا تزيد على (٣) اشهر. ثانيا: لا يجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة. ثالثا: في حال عدم صلاحية العامل لاداء العمل يمكن انتهاء العقد خلال مدة التجربة بعد اخطار العامل قبل (٧) ايام في الاقل من تاريخ انتهاء العقد.	اولا وثانيا: مخالفة شروط مدة التجربة. ثالثا:مخالفة شروط انتهاء العقد خلال مدة التجربة.					
	العقد محدد المدة	٣٨		اولا: عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمة محددة ينتهي في تاريخ معين او متوقع، ولا تزيد مدته على سنة واحدة. ثانيا: عدم جواز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة. ثالثا: حقوق العامل بالعقد المحدد المدة هي نفس حقوق العامل بعقد العمل الدائم. رابعا: يصبح عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة واحدة.	اولا: مخالفة اي من شروط عقد العمل محدد المدة. ثانيا: ابرام عقود محددة المدة في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة. ثالثا: انتقاص حقوق العامل بالعقد محدد المدة. رابعا: عدم تحويل العقد محدد المدة الى عقد دائم بعد تجديده.					

								اولا: جواز ابرام عقد عمل جزئي للاجانب ويخضع لشروط المادة (٣٠). ثانيا: تتراوح عدد ساعات عقد العمل الجزئي ما بين (١٢- ٢٤) ساعة في الاسبوع. ثالثا: تمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق وخضوعه للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون. رابعا: احتساب الحقوق المالية وايام الاجازات السنوية للعاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والاجر.	٣٩	حقوق العامل بالعقد محدد المدة	
								اولا: عدم خضوع عقد العمل الجزئي للاجانب لشروط عقد العمل المنصوص عليها في المادة (٣٠). ثانيا: مخالفة عدد ساعات عقد العمل الجزئي الاسبوعية. ثالثا: انتقاص حقوق العامل بالعمل الجزئي المنصوص عليها بالقانون. رابعا: عدم احتساب الحقوق المالية وايام الاجازات السنوية للعامل بعقد العمل الجزئي بشكل نسبي صحيح.	٤٠	عدم اداء العمل لاسباب خارجة عن ارادة العامل	
								عدم منح العامل الاجر عندما تحول عن تادية العمل اسباب خارجة عن ارادته. استحقاق العامل للاجر اذا حضر الى مكان العمل، وكان مستعدا لادائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته.			



ل - على ان لا يقل عدد العمال في المشروع عن (١٥) عاملا.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

								اولا: حرمان العامل من حقه في : أ - تقاضي الاجر. ب - فترات راحة يومية واسبوعية. ج - المساواة في الفرص والمعاملة بعيدا عن أي شكل من اشكال التمييز. د - بيئة عمل خالية من التحرش. هـ - الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل. و - الاستفادة من برامج التدريب المهني. ز - اعلام العامل واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله. ط - المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه. ي - الاضراب، وفق احكام القانون. ك - حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها.	اولا: تمتع العامل بالحقوق الاتية: أ - تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه. ب - التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية. ج - المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام، بعيدا عن أي شكل من اشكال التمييز. د - بيئة عمل خالية من التحرش. هـ - الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل. و - الاستفادة من برامج التدريب المهني. ز - اعلام العامل واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله. ط - المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه. ي - الاضراب وفق احكام القانون. ك - حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها.	٤٢	حقوق العامل	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	-------------	--



تاسعا : انتهاء عقد العمل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة...	تنسيب بالمخالفة		
	حالات انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل	٤٣		ثانيا: حالات انتهاء عقد العمل أ - اصابة العامل بمرض اقعهه عن العمل ولم يشف منه خلال (٦) اشهر من تاريخ الاصابة به بشهادة طبية رسمية. ب -اصابة العامل بعجز اقعهه عن العمل وبلغت نسبته (٧٥٪) فاكثر من العجز الكلي بشهادة طبية رسمية. ج -اكمال العامل سن التقاعد. د - تقليص حجم المشروع بموافقة الوزير. هـ - ارتكاب العامل سلوكا مخلا بواجباته بموجب عقد العمل. و - انتحال العامل شخصية كاذبة او تقديم مستندات مزورة. ز - عدم اظهار العامل تحت التجربة كفاءة مقبولة خلاله. ح - ارتكاب العامل خطأ جسيما نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل او بالعمال او بالانتاج بقرار قضائي بات. ثالثا: عدم اغلاق المشروع او ايقافه عن العمل او تصفيته الا بعد استحصال موافقة الوزير.	ثانيا: انتهاء صاحب العمل لعقد العمل بشكل مخالف للحالات المنصوص عليها. ثالثا: اغلاق المشروع او ايقافه عن العمل او تصفيته دون موافقة الوزير.								
	شروط انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل	٤٤		في الحالات المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (٤٣) يوجه صاحب العمل انذارا تحريريا للعامل بانتهاء العقد، بحيث لا تقل فترة الانذار عن (٣٠) يوما.	انتهاء عقد العمل دون توجيه انذار للعامل.								

								عدم منح العامل مكافأة نهاية خدمة.	منح العامل مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (٣) اسبوعين من كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل.		٤٥	مكافأة نهاية الخدمة	
								اولا:انهاء عقد العمل لسبب باطل .	اولا: عدم جواز انتهاء عقد العمل بسبب: أ - العضوية في نقابة او المشاركة في نشاطات النقابة خارج اوقات العمل، او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريريا. ب - السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة او سبق ممارستها. ج - رفع شكوى او اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلما بالقوانين. د - عند تمتع العامل باحدى اجازاته القانونية. هـ - التمييز في الاستخدام والمهنة سواء كان مباشرا ام غير مباشر. و - التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض او حادث موثق وفق ادلة ثبوتية رسمية.		٤٨	حالات انتهاء عقد العمل لاسباب باطلة قانونيا	
عند دمج المشروع او نقل ملكيته للورثة او التنازل عنه الى الغير او بيعه او تاجيره او استثماره بالكامل او أي جزء منه.								عدم وفاء صاحب العمل الجديد بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل.	مسؤولية صاحب العمل الجديد عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل		٥٠	الالتزامات عند دمج المشروع او نقل ملكيته	

عاشرا : الاجور

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسب بالمخالفة		
	شروط دفع الاجور	٥٣		اولا: دفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل. ثانيا: دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية بشرط ان يكون ذلك وفق اتفاق جماعي او قرار تحكيم، او بموافقة العامل المعني خطيا. ثالثا: دفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعيا، وعند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهريا، في مكان العمل او اقرب مكان اليه. رابعا: حظر دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم او أي شكل اخر، او خلافا لما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل. خامسا: المساواة بين اجر المرأة والرجل على قيمة متساوية.	اولا: عدم دفع الاجور النقدية بالعملة العراقية. ثانيا: دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية. ثالثا: عدم دفع الاجور بالموعد والمكان المحدد. رابعا: دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم او باي شكل خلافا لعقد العمل. خامسا: عدم المساواة بين اجر المرأة والرجل.								
	تسليم الاجور	٥٤		اولا: دفع الاجور الى العامل مباشرة او تحويله الى حساب العامل في المصرف او دفعه لوكيل العامل. ثانيا: بحالة وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته الى خلفه وفقا للقانون.	اولا: عدم دفع الاجور الى العامل مباشرة. ثانيا: عدم دفع مستحقات العامل الى خلفه عند وفاته.								
	حرية التصرف بالاجور	٥٥		أ - عدم تقييد حرية العامل في التصرف باجره. ب - عدم اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر.	أ - تقييد حرية العامل في التصرف باجره. ب - اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر.								
	التنازل او حجز الاجور	٥٦		بطلان اي تنازل عن الاجور المقررة للعامل أو الحجز عليها الا بموجب حكم قضائي بات.	التنازل عن الاجور المقررة او الحجز عليها دون حكم قضائي بات.								

								اولا: استقطاع اجر العامل لسبب لم يرد به نص قانوني.	اولا: حالات الاستقطاع من اجر العامل : أ - النفقة الشرعية. ب - المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. ج - اشتراكات النقابة العمالية وفقا لاحكام قانون التنظيم النقابي. ثانيا: مجموع الاستقطاعات (٣٠-٣٠٪) من اجر العامل. ثالثا: عدم احتساب اية فائدة للديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل.	٥٧	الاستقطاع من الاجر	
								اولا: عدم اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره. ثانيا: عدم تزويد العامل ببيان خطي مفصل باجره.	اولا: اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التعاقد معه، وكلما طرا تغيير على عناصر اجره. ثانيا: تزويد العامل ببيان خطي مفصل باجره كلما دفع له.	٥٩	التعريف بعناصر الاجر	
								عدم اجراء تسوية نهائية للاجر.	اجراء تسوية نهائية للاجر من اليوم التالي لانتهاء عقد العمل.	٦٠	تسوية الاجر	
								عدم توقيع العامل في سجل الاجور.	عدم براءة ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور.	٦١	براءة ذمة صاحب العمل من الاجر	



احد عشر : تحديد الاجور

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	تحديد الاجر بعقد العمل الفردي	٦٢		اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي، ولا يقل عن الحد الأدنى للاجر المقرر قانونا.	نقصان اجر العامل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم/ او نقصانه عن الحد الأدنى للاجر المقرر قانونا.								
	الزيادة السنوية	٦٣		يستحق العامل زيادة سنوية دورية في الاجور، عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته.	عدم منح زيادة سنوية دورية من تاريخ استحقاقها.								
	نقصان الاجر	٦٥		للعامل الذي تقاضى اجرا اقل من الاجر المستحق استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه.	عدم دفع الفرق بين ما تقاضاه العامل وما يستحقه.								



اثنا عشر : ساعات العمل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	مواعيد العمل	٦٦		يحدد نظام العمل موعد بدء وانتهاء العمل.	عدم وجود نظام عمل يحدد موعد بدء العمل وانتهائه.								
	ساعات العمل اليومية	٦٧		اولا: الحد الاعلى لساعات العمل اليومية (٨) ساعات، او (٤٨) ساعة في الاسبوع. ثانيا: في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لا تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) ساعات، ولا تزيد ساعات عمله الفعلية على (٨) ساعات في اليوم.	اولا: زيادة ساعات العمل اليومية على (٨) ساعات او (٤٨) ساعة في الاسبوع. ثانيا: زيادة مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) ساعات / او زيادة ساعات عمله الفعلية على (٨) ساعات في اليوم، وذلك في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة.								
	ساعات العمل بالاعمال الخطرة والمرهقة	٦٧ / ٣	مادة ٢ من تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة والضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية رقم ١ لسنة ٢٠١٩	الحد الأقصى لساعات العمل اليومي للأعمال الخطرة والمرهقة المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذه التعليمات(٧) ساعات يوميا.	زيادة ساعات العمل اليومية على (٧) ساعات.								

								زيادة ساعات العمل للفتات المستثناة عن الحدود المسموح بها.	١- تحدد ساعات العمل للعمال خلال اليوم الواحد في الاعمال المستثناة بما لا يزيد على: أولاً: (١٠) ساعات عمل في المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد أسرة صاحب العمل. ثانياً: - (١١) ساعة للأشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة. ثالثاً: - (١١) ساعة للأشخاص المستخدمين بأعمال تتطلب السرية. رابعاً: - (١٢) ساعة للعمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمل في المشروع. خامساً: - (١٢) ساعة لعمال الحراسة. سادساً: - (١٢) ساعة للموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم. سابعاً: - (٧) ساعات لعمال الزراعة.	مادة ١ من تعليمات تحديد ساعات عمل الاعمال المستثناة من الحد الاعلى لساعات العمل رقم (٢) لسنة ٢٠١٩	٦٧ / ٤ + ٥	ساعات العمل للفتات المستثناة	
								اولاً: عدم تخلل ساعات العمل فترة راحة لمدة (١٠,٥) ساعة، او زيادة ساعات العمل المتصلة على (٥) ساعات. ثانياً: عدم منح العامل فترة راحة لا تقل عن (١١) ساعة متواصلة. ثالثاً: عدم منح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها فترة راحة لا تقل عن (٥,٥) ساعة. رابعاً - أ - مخالفة فترة الراحة في الاعمال ذات الدوامين ب - عدم منح العمال الذين يعملون باكثر من دوام فترة راحة (١١) ساعة متواصلة. خامساً - تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لمدة تزيد عن (٤) ساعات دون فترة راحة.	اولاً: تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر مجموعها ما بين (٥,٥ - ١) ساعة، ولا تزيد ساعات العمل المتصلة على (٥) ساعات. ثانياً: فترة راحة العامل لا تقل عن (١١) ساعة متواصلة بين كل يومي عمل. ثالثاً: في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية تمنح فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة. رابعاً - أ - في الاعمال ذات الدوامين لا تقل فترة الراحة بينهما عن (١) ساعة ولا تزيد على (٤) ساعات. ب - العمال الذين يعملون باكثر من دوام يتمتعون بفترة راحة (١١) ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الاول وبداية الدوام الثاني. خامساً - عدم تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لاكثر من (٤) ساعات دون فترة راحة.		٦٨	فترات الراحة	

								أ - زيادة مدة العمل الليلي على (٣) ساعات في العمل المختلط. ب - زيادة مدة العمل الليلي عن (٧) ساعات. ج - زيادة مدة العمل المختلط عن (٧,٥) ساعة. د - تشغيل العامل في الاعمال المتناوبة بين النهار والليل لأكثر من (٣٠) يوما متواصلة في كل نوبة.	أ - عدم زيادة مدة العمل الليلي على (٣) ساعات في العمل المختلط. ب - عدم زيادة مدة العمل الليلي عن (٧) ساعات. ج - عدم زيادة مدة العمل المختلط عن (٧,٥) ساعة. د - عدم تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لأكثر من (٣٠) يوما متواصلة في كل نوبة.		٦٩	شروط العمل الليلي والنهاري	
								اولا: عدم منح العامل يوم راحة اسبوعية باجر. ثانيا: عدم تنظيم مواعيد حصول العمال على يوم الراحة الاسبوعية، وتحديد موعدا ثابتا لكل عامل. ثالثا: عدم الالتزام بشروط تشغيل العمال ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية.	اولا: تمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن (٢٤) ساعة متواصلة باجر. ثانيا: تنظيم مواعيد حصول العمال على يوم الراحة الاسبوعية، بحيث يكون لكل عامل موعدا ثابتا. ثالثا: يمكن الاتفاق مع العمال على تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية على ان تدفع لهم اجورهم وفقا لقواعد العمل الاضافي، وان يمنحوا يوم راحة في الاسبوع التالي.		٧٠	يوم الراحة الاسبوعي	
								أ ، ب : زيادة ساعات العمل خلاف الحالات المحددة. ج: زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية غير محددة، او زيادة متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على (٤٨) ساعة.	لا تزيد ساعات العمل عما هو منصوص عليه الا في احدى الحالات التالية: أ - في حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او في حالة القوة القاهرة وتكون الزيادة على قدر الضرورة. ب - اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (٥٦) ساعة، وان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية. ج: في الحالات الاستثنائية ووجود اتفاق بين منظمات العمال واصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة، شرط ان لا يزيد متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسابيع المشمولة بالاتفاق (٤٨) ساعة.		٧١	العمل الاضافي الاضطراري	

								أ، ب، ج، د : تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل الاضافي المحددة.	الحد الاعلى لساعات العمل الاضافي: أ- في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يوميا. ب- في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية (٤) ساعات يوميا. ج- في الاعمال غير الصناعية (٤) ساعات يوميا. د- ساعات العمل في النقل على الطرق (كامل وقت القيادة بما فيه ساعات العمل الاضافي) (٩) ساعات في اليوم و(٤٨) ساعة في الاسبوع، وتخفيض الساعات الاجمالية في حال القيادة في الحالات الصعبة. هـ - عدم تشغيل أي عامل اكثر من (٤٠) ساعة عمل اضافي لمدة (٩٠) يوما، و(١٢٠) ساعة عملاً اضافياً لمدة (١) سنة.	٧١	ساعات العمل الاضافي العادي	
								اولا ، ثانيا: عدم دفع اجور العمال عن فترة توقف العمل، او عدم الالتزام بشروط العمل الاضافي.	اولا: عند توقف العمل نتيجة ظروف استثنائية يتم دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية (٣٠) ثلاثين يوما، ويمكن تشغيل العمال بعمل اضافي غير مدفوع الاجر (ساعتين يوميا لمدة ٣٠ يوم). ثانيا: بحالة توقف العمل بسبب صاحب العمل يتم دفع اجور العمال كاملة عن فترة التوقف، وله تشغيل العمال عمل اضافي مدفوع الاجر.	٧٢	توقف العمل	



ثلاثة عشر : الاجازات والاعيد والعطل الرسمية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	استراحات الاعياد والعطل الرسمية	٧٤		اولا: أ - منح العمال استراحة في ايام الاعياد والعطل الرسمية باجر كامل. ب - منح العامل يوم راحة اسبوعية باجر كامل. ثانيا: تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية (عدا الراحة الاسبوعية) حسب البند (ثالثا) من المادة (٧١)، باجر مضاعف اضافة الى اجره. ثالثا: عدم احتساب ايام الاعياد والعطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته من ايام الاجازة السنوية. رابعا: منح العامل بعقد عمل محدود المدة او المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه.	اولا: أ - عدم منح العمال استراحة باجر بايام الاعياد والعطل الرسمية. ب - عدم منح العامل يوم راحة اسبوعية باجر. ثانيا: عدم دفع الاجر المحدد خلال العمل ايام الاعياد او العطلات الرسمية. ثالثا: احتساب عدد ايام الاجازة السنوية بطريقة مخالفة. رابعا: عدم منح العامل بعقد عمل محدد المدة والمتدرب اجازة سنوية.								
	الاجازة السنوية	٧٥		اولا: منح العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة باجر تام لمدة (٢١) يوما في الاقل عن كل سنة عمل. ثانيا: منح العامل في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (٣٠) يوما في الاقل عن كل سنة عمل. ثالثا: يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته ما يلي: أ- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الاولى. ب- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الثانية. ج- ثلاثة ايام لكل (٥) خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة. رابعا: منح العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء. خامسا: احتساب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته (كالمرض او الاصابة او الحوادث او الوضع) من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية. سادسا: احتساب ايام الاجازة السنوية ايام عمل فعلية لاغراض هذا القانون.	اولا ، ثانيا: عدم منح العامل الاجازة السنوية المحددة. ثالثا: عدم احتساب ايام الاجازة الاضافية جراء خدمة العامل لصاحب العمل ذاته. رابعا: عدم منح العامل اجازة نسبية عن جزء السنة. خامسا: عدم احتساب ايام انقطاع العامل لاسباب خارجة عن ارادته من ضمن مدة خدمته. سادسا: عدم احتساب ايام الاجازة السنوية ايام عمل فعلية.								

								اولا: منح العامل الذي تمتع بالاجازة السنوية اجرا عن كامل مدتها. ثالثا: دفع المبالغ المستحقة للاجازة قبل تمتع العامل بها. رابعا: منح العامل تعويضا نقديا عن الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية.	اولا: منح العامل الذي تمتع بالاجازة السنوية اجرا عن كامل مدتها. ثالثا: دفع المبالغ المستحقة للاجازة قبل تمتع العامل بها. رابعا: منح العامل تعويضا نقديا عن الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية.		٧٦	اجور الاجازات	
								اولا: عدم منح العامل الاجازة السنوية. ثانيا: تجزئة الاجازة السنوية بشكل مخالف.	اولا: منح العامل الاجازة السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات. ثانيا: تجزئة الاجازة السنوية اذا اقتضت متطلبات العمل او مصلحة العامل ذلك، الى مدة لا تقل احداها عن (١٤) يوما متصلة، والباقي بالكيفية التي يتم الاتفاق خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.		٧٧	شكل الاجازة السنوية	
								اولا: عدم تحديد النظام الداخلي لافاقات اجازات العمال، او عدم الاتفاق مع العمال على ذلك. ثانيا: عدم تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية.	اولا: يحدد النظام الداخلي اوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية. ثانيا: تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية.		٧٨	اوقات الاجازة السنوية	
								عدم تعويض العامل عند انتهاء عقد العمل بكامل اجره عن مدة رصيد اجازاته التي لم يتمتع بها بالاضافة الى اجره عن العمل.	في حال انتهاء عقد العمل، تعويض العامل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي لم يتمتع بها اضافة الى اجره عن العمل الذي اداه في تلك الفترة.		٣/٧٨	بدل الاجازات المستحقة	
								الاتفاق بالتخلي عن التمتع بالحد الأدنى للاجازة السنوية او التنازل عنها لقاء تعويض.	بطلان اي اتفاق بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للاجازة السنوية باجر، او التنازل عنها لقاء تعويض او لاي سبب اخر.		٧٩	التخلي عن الاجازة السنوية	
								اولا: عدم منح العامل اجازة مرضية باجر تام. ثانيا: عدم احتساب الرصيد التراكمي للاجازات المرضية. رابعا: عدم دفع اجور الاجازات المرضية للعامل.	اولا: يستحق العامل اجازة مرضية باجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (٣٠) يوما عن كل سنة عمل. ثانيا: يمكن تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل لغاية (١٨٠) يوما. رابعا: يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (٣٠) يوما في السنة.		٨٠	مدة الاجازات المرضية	
								اولا: عدم منح الاجازة المرضية بموجب تقرير طبي. ثانيا: عدم احتساب مدة الاجازة المرضية خدمة فعلية.	اولا: منح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية. ثانيا: احتساب مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لاغراض هذا القانون والقوانين الاخرى.		٨١	شروط الاجازات المرضية	

								عدم منح العامل اجازة شخصية بأجر تام	منح العامل اجازة بأجر تام كما يلي: أ - (٥) ايام بحالة زواج العامل. ب - (١) يوم بحالة زواج ابن او ابنة العامل. ج - (٥) ايام بحالة وفاة الزوج او الزوجة او الاب او الام او الابن او الابنة او الاخ او الاخت او احد والدي الزوج او الزوجة.	١/٨٢	الاجازات الشخصية	
								عدم منح العاملة المضمونة المتوفى زوجها اجازة عدة بامر تام.	منح العاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة لمدة (١٣٠) يوما بامر تام.	٢/٨٢	اجازة العدة للمرأة	
								عدم منح العامل اجازة حج.	منح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه.	٣/٨٢	اجازة الحج	
								عدم منح العامل اجازة للقيام بالواجبات الرسمية او العامة.	منح العامل اجازة بامر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة.	٤/٨٢	اجازة الواجبات العامة	
								عدم منح العامل اجازة بامر للقيام بالواجبات النقاوية.	منح العامل اجازة بامر تام للقيام بالواجبات النقاوية المنصوص عليها بالاتفاق الجماعي المطبق.	٥/٨٢	اجازة الواجبات النقاوية	



اربعة عشر: حماية المرأة العاملة

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	المرأة الحامل او المرضع	١/٨٥		عدم ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل مضرا بصحة الام او الطفل.	ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل مضرا بصحة الام او الطفل.								
	الاعمال المرهقة والضارة	٢/٨٥	الجدول الملحق بتعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة رقم ١ لسنة ٢٠١٩	عدم تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة.	تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة.								
	العمل الليلي	١/٨٦		عدم تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا على ان لا يتم تكرار ذلك.	تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي خلاف الشروط.								
	الراحة اليومية	٢/٨٦		منح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) ساعة متواصلة، يكون من بينها ما لا يقل عن (٧) ساعات من الفترة الليلية.	عدم منح المرأة العاملة فترة راحة يومية حسب الشروط.								
	اجازة الحمل والوضع	٨٧		اولا: استحقاق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع باجر تام لمدة (١٤) اسبوعا على الاقل في السنة. ثانيا: منح الحامل الاجازة قبل (٨) اسابيع من تاريخ توقع الوضع بشهادة طبية من الجهة المختصة. ثالثا: منح العاملة الحامل بعد الوضع ما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدتها عن (٦) اسابيع. رابعا: تمديد اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين تاريخ الولادة المفترض والتاريخ الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة. خامسا: جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) بناء على قرار الجهة الطبية المختصة لا تزيد على (٩) اشهر في حالة الولادة الصعبة. سادسا: ضمان عودة الام العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والامومة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر.	اولا: عدم منح العاملة الاجازة الخاصة بالحمل والوضع باجر تام. ثانيا: عدم منح العاملة الحامل الاجازة قبل (٨) اسابيع من تاريخ توقع الوضع. ثالثا: عدم منح العاملة الحامل بعد الوضع ما تبقى من هذه اجازة الحمل والوضع والتي لا تقل عن (٦) اسابيع. رابعا: عدم تمديد مدة اجازة ما قبل الولادة، او تخفيض فترتها الالزامية بعد الولادة . خامسا: عدم منح العاملة الحامل اجازة حمل ووضعه لا تزيد على (٩) اشهر في حالة الولادة الصعبة. سادسا: عدم اعادة الام العاملة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر.								

								اولا: منح العاملة المرضع بفترتي ارضاع يوميا. ثانيا: عدم اعفاء العامل / العاملة من العمل لرعاية طفلهم المريض.	اولا: منح العاملة المرضع فترتي ارضاع اثناء يوم العمل ساعة واحدة وتعد من وقت العمل. ثانيا: يعفى العامل او العاملة ممن له او لها طفل مريض دون السادسة من عمره يحتاج الى رعاية، من العمل مدة لا تزيد على (٣) ايام عن كل حالة تقتضي ذلك.		٩١	فترة الارضاع والعناية بالاطفال	
								عدم توفير اماكن لراحة النساء .	توفير اماكن لراحة النساء العاملات حسب متطلبات العمل.		١/٩٢	اماكن الراحة للنساء	
								عدم انشاء دار للحضانة.	انشاء دور للحضانة.		٢/٩٢	دور الحضانة	



خمسـة عشر : حماية الاحداث

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	الاعمال الضارة بصحة الاحداث	١٠٤, ٩٥	المادة ١ من تعليمات الاعمال الضارة والخطرة بصحة الاحداث رقم ٥ لسنة ٢٠١٧	حظر تشغيل الاحداث او دخولهم مواقع العمل، في الاعمال التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.	تشغيل الاحداث او دخولهم مواقع العمل في الاعمال التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.								
	العمل الليلي	٣/٩٥		حظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة.	تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة.								
	الفحص الطبي الاول	٩٦		تشغيل الاحداث في الاعمال المسموحه يتم بعد خضوعهم لفحص طبي شامل يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه، من قبل لجنة طبية.	تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح دون خضوعهم لفحص طبي شامل يؤكد لياقتهم.								
	الفحص الطبي الدوري	٩٧		اولا: بقاء لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (١٨). ثانيا: خضوع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم. ثالثا: تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن (٢١) في الاقل في الاعمال ذات المخاطر الصحية العالية.	اولا: عدم ابقاء لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية. ثانيا: عدم اخضاع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة. ثالثا: عدم تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل في الاعمال التي تتضمن مخاطر صحية عالية.								
	كلفة الفحوص الطبية	٤/٩٧		عدم تحميل العامل الحدث او والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية.	تحميل الحدث او والديه تكاليف الفحوصات الطبية.								

								اولا: زيادة مدة عمل الحدث على (٧) ساعات يوميا. ثانيا: عدم تخلل ساعات العمل اليومي فترة الاستراحة المحددة، او زيادة ساعات العمل المتواصل عن (٤) ساعات.	اولا: مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) من العمر لا تزيد عن (٧) ساعات يوميا. ثانيا: تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة، يراعى في تحديدها ان لا يزيد العمل المتواصل على (٤) ساعات.		٩٨	ساعات عمل الاحداث	
								عدم منح الحدث الاجازة السنوية باجر.	منح الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية باجر مدة (٣٠) يوما في السنة.		٩٩	الاجازة السنوية	
								تشغيل حدث لا يجوز تشغيله، او عدم دفع اجره او تعويضه.	في حال وجود علاقة عمل مع حدث لا يجوز تشغيله، تدفع اجوره المتفق عليها، وتعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرائه.		١٠٢	التشغيل غير القانوني	



سنة عشر : حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار ... لمدة	تتسبب بالمخالفة		
	شروط التشغيل	١٠٦		ثانيا - عدم تشغيل العامل، في الصناعات والمهن والاعمال المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة ، الا بعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به. ثالثا: تجديد الفحوصات الطبية المهنية على العامل، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني قبل انتهاء عقد عمل. رابعا: اجراء الفحص على العمال في اثناء ساعات العمل دون تحميلهم مصاريف الفحص.	ثانيا - تشغيل العامل دون اجراء الفحوصات الطبية وثبوت لياقته. ثالثا: عدم تجديد الفحوصات الطبية المهنية قبل انتهاء عقد العمل. رابعا: اجراء الفحص خارج ساعات العمل / او تحميل العامل التكاليف.								
	مدة العمل اليومي	١٠٩		اولا: مدة العمل اليومي هي (٧) ساعات، ولا يجوز ابقاء العامل في موقع العمل اكثر من (٨) ساعات في اليوم. ثانيا: استثناء من حكم البند (اولا) يجوز بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر وقوعه بشرط : أ - ابلاغ تفتيش العمل والجهة النقابية خلال (٢٤) ساعة من بدء العمل. ب - اعتبار مدة العمل الزائد عملا اضافيا يجري تعويضه.	اولا: زيادة مدة ساعات العمل اليومي، او مدة ابقاء العامل في موقع العمل عن الاشتراطات. ثانيا: استمرار العمل دون: أ - ابلاغ تفتيش العمل والجهة النقابية. ب -تعويض العمل الاضافي.								
	بدل اجور النقل ووجبات الطعام والسكن	١١١		الالتزام بما يتحمله العامل من بدل اجور النقل ووجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران حسب التعليمات.	تجاوز ما يتحمله العامل من اجور النقل ووجبات الطعام والسكن.								

سبعة عشر : قواعد انضباط العمل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	قواعد العمل	١/١٣٦		وجود قواعد داخلية للعمل.	عدم وجود قواعد داخلية للعمل.								
	النظام الداخلي	١٣٦		ثالثا: اعداد نظام داخلي خلال (٣) اشهر التالية لافتتاح المشروع بالتشاور مع ممثلي العمال. رابعا: عرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة او على القسم القانوني للمصادقة عليها. سادسا: بطلان أي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص.	ثالثا: عدم اعداد نظام داخليا خلال الفترة المحددة بعد التشاور مع ممثلي العمال. رابعا: عدم المصادقة على الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها. سادسا: انتقاص حقوق العمال المنصوص في الانظمة الداخلية.								
	عقوبات العمال	١٣٨		اولا: عدم اتخاذ اية عقوبة بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (١٥) يوما من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك. ثانيا: العقوبات المحددة للعمال: أ - الانذار. ب - ايقافه عن العمل مدة لا تزيد على (٣) ايام. ج - حجب الزيادة السنوية عن العامل لمدة لا تزيد على (١٨٠) يوما. د - تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل اجره. هـ - الفصل من العمل. ثالثا: تناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة. رابعا: عدم فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها.	اولا: اتخاذ عقوبة انضباطية بحق العامل عن مخالفة قام بها وذلك بعد مضي (١٥) يوما. ثانيا: تطبيق عقوبة بحق العامل غير واردة في النص. ثالثا: عدم تناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة. رابعا: فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها.								
	فرض الغرامات	١٣٩		حظر فرض الغرامات على العامل، الا اذا نص الاتفاق الجماعي المطبق على خلاف ذلك.	فرض الغرامات على العامل.								

								عدم ايداع الغرامة لصندوق ضمان وتقاعد العمال.	في حالة كون العقوبة غرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان وتقاعد العمال.		١٤٠	اموال الغرامات	
								فرض العقوبة الانضباطية على العامل دون منحه فرصة للدفاع عن نفسه بحضور ممثل العمال.	عدم فرض العقوبة على العامل الا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه بحضور ممثل العمال.		١٤٠	فرصة الدفاع عن العامل	
								فرض عقوبة الفصل بشكل مخالف للنص.	حالات فرض عقوبة الفصل على العامل: اولا: ارتكاب مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر جسيم بصاحب العمل. ثانيا: افشاء سر من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم وبإدلة ثابتة بصاحب العمل. ثالثا: مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته، وقد سبق ارسال اذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل قبل ذلك لنفس المخالفة. رابعا: وجود العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر وفق تقرير طبيب مختص، وقد تم انذاره عنها سابقا لأكثر من مرة. خامسا: اتيان العامل بسلوك لا ياتلف وشرف العمل، وقد تم انذاره على هذا السلوك سابقا. سادسا: الاعتداء على صاحب العمل او على احد رؤسائه او زملائه في العمل في اثناء العمل او خارجه. سابعا: التغيب عن العمل بدون عذر مشروع (١٠) ايام متصلة وقد سبق انذاره خطيا بعد (٥) ايام متصلة، او التغيب (٣٠) يوما متقطعة خلال سنة العمل وقد سبق انذاره خطيا بعد (٢٠) يوما من غيابه. ثامنا: ارتكاب العامل اثناء العمل جنابة او جنحة بحق احد زملائه في العمل وتم الحكم عليه بحكم قضائي بات. تاسعا: اذا حكم بالحبس مدة تزيد على (١) سنة واكتسب الحكم درجة البتات.	١٤١ + ١٤٢	عقوبة القصل		

								انتهاء عقد عمل العامل بطريقة مخالفة للقانون.	اولاً: انتهاء عقد عمل العامل بسبب خطأ ارتكبه لم يرد به نص قانوني؛ يكون في حالة تكرار هذا الخطأ؛ مع توجيه اذار خطي سابقاً للعامل لنفس الخطأ. مع الاخذ بنظر الاعتبار احكام المادة (٤٣) ثانياً من هذا القانون. ثانياً: انتهاء عقد عمل العامل بسبب اداء غير مرض لعمله، وقد سبق ان تم قد اعطاؤه التعليمات اللازمة واذار خطياً، واستمر العامل بعدها باداء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لمدة (٣٠) يوماً من تاريخ الانذار. ثالثاً: للعامل الحق في ان يساعد ممثل العمال او النقابة او أي شخص اخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه او اداءه والتي قد تؤدي الى انتهاء عقد عمله.	١٤٣	انتهاء عقد العمل	
								عدم صدر قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغ العامل بها، أو عدم وضعها في لوحة الاعلانات المدة المقررة.	يجب صدور قرار فرض العقوبة كتابه وتبليغ العامل بها، او وضعها في لوحة الاعلانات او في محل العمل لمدة (١٠) ايام.	١٤٤	قرار العقوبة	



ثمانية عشر: تفتيش العمل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	تسهيل عمل لجان التفتيش	١٢٩		منح المساعدة للجان التفتيش لاداء مهامها	منع او اعاقه لجان التفتيش من اداء مهامها								



تسعة عشر : تفتيش قانون الضمان الاجتماعي للعمال (قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971، وتعديله رقم (١٥٥) لسنة (١٩٧١)

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون الضمان الاجتماعي للعمال المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة		
	هدف القانون وشموله	١/٣		شمول جميع العمال والمستخدمين في القطاع الخاص	عدم شمول جميع العمال والمستخدمين								
	الاشتراكات وكيفية اداؤها	١/٢٦		احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، على اساس نسبة محددة من الاجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل.	عدم احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي بشكل صحيح.								على ان لا تقل عن الحد الأدنى للاجور المقرر في المهنة او الحد الأدنى العام للاجور.
		٢٦/ب		تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني او على اساس اجر شهر شمول الضمان او الالتحاق بالخدمة.	ب - عدم تسديد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، او بخلاف الاجور المدفوعة.								
		٢٧		١ - يستقطع نسبة ٥% من اجر العامل المضمون، لقاء اشتراكه في المؤسسة. ب - نسبة اشتراكات اصحاب العمل على النحو الاتي: - ١ - نسبة (١٢%) من الاجور. ٢ - نسبة (٢٥%) من الاجور.	١ - عدم اقتطاع نسبة ٥% من اجر العامل. ب - عدم دفع نسبة اشتراكات اصحاب العمل (١٢% او ٢٥%)								نسبة (١٢ ٪) من الاجور، ما عدا اصحاب العمل الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤ / المعدل. نسبة (٢٥ ٪) من الاجور الى اصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة / ١٩٦٤ المعدل.

								عدم اداء الاشتراكات في اول الشهر التالي. أو عدم استقطاع اشتراك الضمان شهريا.	اداء الاشتراكات في اول الشهر التالي. واستقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوجب على العامل من اجره شهريا.	٢٦		
								عدم تسديد الاشتراكات في المواعيد المحددة	تسديد الاشتراكات المستحقة في المواعيد المحددة.	٣٠		
								عدم اخطار المؤسسة باسم المتعهد قبل بدء العمل.	اخطار المؤسسة باسم المتعهد في حال وجوده وعنوانه وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه، قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الاقل.	٣٣		
ب- لاصحاب العمل الذين يستخدمون عشرين عاملا فأكثر. ج- لاصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرين عاملا.								ب- عدم دفع رواتب واجور العمال وفق قوائم مستقلة. ج - عدم دفع الاجور حسب تعليمات المدير العام.	ب- دفع رواتب واجور العمال المشمولين وفق قوائم مستقلة وتسديد الاشتراكات الشهرية المستحقة على اساس هذه القوائم. ج - دفع الاجور بقوائم او بغيرها حسب تعليمات المدير العام.	٣٤		
								عدم ضمان العمال المشمولين او تسديد الاشتراكات في المواعيد وبالاسلوب المحدد.	ضمان العمال المشمولين باحكام القانون وتسديد الاشتراكات في المواعيد وبالاسلوب المحدد.	١/٣٥	في الاجراءات	
يتضمن البيان اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل. وعدد العمال المضمونين، واسماؤهم، وعناوينهم الكاملة، ومبلغ اجورهم، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق عليهم، ومبلغ الاشتراك الذي يترتب على الجهة التي تستخدمهم.								عدم تقديم البيانات حسب الاصول	تقديم بيان في مطلع كل عام ويلحق به بيانات شهرية توضح كل تعديل يطرا.	٣٥/ب		
								عدم تسديد اشتراكات العامل حتى الابلاغ عن انتهاء خدمته.	بقاء صاحب العمل مسؤولا عن تسديد اشتراكات العامل الذي سجله، حتى تاريخ تبليغه المؤسسة بانتهاء خدمة العامل لديه.	١/٣٦		

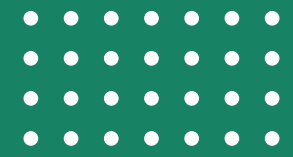
اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فاكثر								عدم تخصيص موظف متفرغ لتنظيم شؤون الضمان.	تخصيص موظفا متفرغا لتنظيم شؤون الضمان الاجتماعي واجراءاته وسجلاته لاصحاب الاعمال.	أ/٣٧		
								عدم تعليق شهادة تسديد الاشتراكات.	تعليق شهادة صادرة عن المؤسسة، تثبت تسديد الاشتراكات في مكان ظاهر من مقر العمل.	ب/٣٧		
								عدم دفع كامل اجور العامل لاجازة المرضية.	دفع كامل اجور العامل عن ايام الاجازة المرضية بموجب شهادة طبية لا تتجاوز (٨) ايام	٤٣	فرع الضمان الصحي	
تكون الجهات مسؤولة - عندما تستوجب الإصابة ذلك - عن تأمين ائصال العامل المصاب لا قرب مركز طبي تعتمد المؤسسة. كما تلتزم بالاجر الكامل للمصاب حتى نهاية يوم العمل الذي وقعت به الإصابة. او حتى نهاية اليوم الذي اوصلته فيه الى المركز الطبي للمؤسسة. وتكون مسؤولة مدنيا - وجرائيا عند الاقتضاء - عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات، من جراء تاخير ائصاله للمركز الطبي، او اهمال اسعافه فور وقوع الإصابة.								عدم العناية بالعامل الذي تعرض لاصابة عمل.	العناية بالعامل الذي يتعرض لاصابة عمل، اثناء العمل او بسببه.	٥٤	فرع اصابات العمل	
								عرقلة اعمال موظفي الضمان، او مفتشي العمل، اثناء قيامهم بواجباتهم	عدم عرقلة اعمال موظفي الضمان، او مفتشي العمل، اثناء قيامهم بواجباتهم وظيفتهم وفقا لاحكام القانون.	٩٧	في المنازعات والمكافآت والعقوبات	

عشرون : ملاحظات اخرى

الرقم	البند	ملاحظات
	التحرش الجنسي	
	العنف بالعمل	
	تشغيل المعاقين	
	حجز جوازات سفر العمال او اقاماتهم أو وثائقهم	

انتهى







منظمة
العمل
الدولية



قائمة تفتيش السلامة والصحة المهنية للعراق الاتحادي

جمهورية العراق



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الإتحاد الأوروبي.

جدول المحتويات



٣	اولا: بيانات المنشأة-----
٤	ثانيا : المبادئ العامة -----
٦	ثالثا : الاعلانات -----
٧	رابعا : التوعية والتدريب والتثقيف-----
٩	خامسا : حماية الاحداث -----
١٠	سادسا : حماية المرأة العاملة -----
١١	سابعا : حماية عمال المقالع والمناجم -----
١٢	ثامنا : كادر ولجنة السلامة والصحة المهنية -----
١٦	تاسعا : الاجراءات عند وقوع الحادث -----
١٧	عاشرا : الاستعدادات الطبية -----
١٨	احد عشر : تهيئة وتجهيز مكان العمل-----
١٩	اثنا عشر : تامين مستلزمات الصحة والسلامة-----
٢٠	ثلاثة عشر : الوقاية من الحريق-----
٢١	اربعة عشر : الحماية من الالات-----
٢٢	خمسة عشر : مخاطر الحرارة والكهرباء وعدم التلاؤم-----
٢٣	سته عشر : التعامل مع المواد والمواقع الخطرة -----
٢٤	سبعة عشر : أجهزة القياس وأنظمة الوقاية -----
٢٥	ثمانية عشر : الوقاية من الضوضاء (قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥)-----
٢٧	تسعة عشر : الوقاية من الاشعاعات المؤينة (قانون الوقاية من الإشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠)-----
٢٩	عشرون : تكاليف اجراءات الوقاية -----
٣٠	واحد وعشرون : لجان التفتيش-----
٣١	ثلاث وعشرون: مخاطر اخرى -----
٣٢	اربع وعشرون : التنسيق مع الجهات الاخرى-----

اولا: بيانات المنشأة

اسم المنشأة						
رقم المنشأة						
العنوان بالتفصيل المدينة / الحي / الشارع / رقم البناية						
الموقع GPS						
الهاتف						
البريد الالكتروني						
اسم المدير المسؤول						
المنتجات التي تصنعها المنشأة او الخدمات التي تقدمها						
القطاع الرئيسي والفرعي						
ساعات العمل / عدد الوجبات						
المجموع	اجانب		محليين			عدد العاملين
	اناث	ذكور	احداث	اناث	ذكور	
مسؤول السلامة						
مسؤول السلامة الاشعاعية						
مسؤول الضمان الاجتماعي						
اسم المفتش / ين						
تاريخ ووقت الزيارة						
ملاحظات						

ثانيا : المبادئ العامة

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة		
	شمول العمال	١ / ٣		تطبيق الاحكام على جميع العمال ومن هم بحكمهم.	عدم تطبيق احكام هذا القانون على العمال								لا تسري احكام القانون على: أ - الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص. ب - افراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والامن الداخلي.
	تأمين اصابات العمل	٢ / ١٢٤ ب		دفع الاشتراكات عن العامل غير المضمون وفق ما يلي : ١- ٥٠% من اجر العامل لمدة سنة واحدة، في حال سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا. ٢- ١٠٠% من اجر العامل لمدة سنة واحدة، في حال نتج عن الاصابة عجز كلي أو ادت الى الوفاة.	عدم دفع الاشتراكات المحددة لدائرة الضمان الاجتماعي عن العمال غير المضمونين بحالة اصابات العمل.								
	تدابير حماية العمال	١١٤ / ز		اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة.	عدم اتخاذ التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من المخاطر المهنية.								
	اجراءات الوقاية	١ / ١١٨ أ		اتخاذ الاجراءات لتوفير الوقاية للعمال من مخاطر المهنة ومخاطر العمل.	عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال.								
	ضمان صحة العمال	١ / ١٢٠		ضمان السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بالعمل.	الاخلال بمعايير السلامة المهنية وصحة العمال في النواحي المتعلقة بالعمل.								
	التعاون مع العمال	١ / ١١٤		التعاون بين صاحب العمل او الادارة والعمال او ممثلي العمال في المشروع لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية.	عدم التعاون بين صاحب العمل او الادارة والعمال او ممثلي العمال.								

ظروف العمل الامنة	١/٤٢ ح	حق العامل بالعمل في ظروف امنة وبيئة عمل صحية.	حرمان العامل من العمل في ظروف امنة وبيئة عمل صحية.										
ساعات العمل اليومية بالاعمال الخطرة	٣ / ٦٧	مادة ٢ من تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة والضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومية رقم ١ لسنة ٢٠١٩	تخفيض ساعات العمل اليومية في الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذه التعليمات الى (٧) ساعات يوميا كحد اقصى.	زيادة ساعات العمل اليومية على (٧) ساعات.									يستثنى من احكام هذه المادة ما ياتي : أ - المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد أسرة صاحب العمل. ب - الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة. ج - الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية. د - العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمال في المشروع. هـ - عمال الحراسة. و - الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم. ز - عمال الزراعة.



ثالثا : الاعلانات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسيب بالمخالفة	اغلق		
	اعلان مخاطر المهنة	١١٤ / ج ٢ / ١١٧		تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها.	عدم تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة.									
	اعلان احكام حماية الاحداث	١ / ١٠٠		وضع نسخه من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث في مكان بارز وواضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل.	عدم تعليق نسخه من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث.									
	اعلان تعليمات السلامة	٢ / ١٠٧	١١ / ٣	تعليق التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع في مكان ظاهر في مقر العمل.	عدم تعليق التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.									
	اعلان احكام حماية المرأة	٨٤		وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل.	عدم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات.									صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فاكثر

رابعا : التوعية والتدريب والتثقيف

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات	
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق			نصح وارشاد
	مخاطر المهنة	٤١ / ط ١ / ١١٧		احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.	عدم احاطة العامل بمخاطر المهنة.						
	تجنب المخاطر	٢/١١٤ / ب		تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.	عدم تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.						
	تشغيل الآلات	٣ / ٢		تدريب العاملين على كيفية تشغيل الآلات والمعدات.	عدم تدريب العاملين على كيفية تشغيل الآلات والمعدات.						
	الاجهزة والعدد ومعدات الوقاية الشخصية	١٣ / ٣		تدريب العاملين على الأجهزة والعدد ومعدات الوقاية الشخصية.	عدم تهيئة وتدريب العاملين عليها، أو منح العاملين بدلا نقديا عوضا عنها.						
	مكافحة الحريق	١٥ / ٣		تدريب ما لا يقل عن (٢٥%) من العاملين على استخدام وسائل مكافحة الحريق.	توفير الوسائل الوقائية لمكافحة الحريق وأجهزة الانذار المبكر الذاتي، وفحصها دورياً، وتدريب ما لا يقل عن (٢٥%) من العاملين على استخدامها.						
	اعمال اللحام والقطع	٢٦ / ٣		تدريبهم العاملين في أعمال اللحام والقطع على الاستخدام السليم لمختلف انواع اللحام	عدم تدريب العاملين في أعمال اللحام والقطع.						



									عدم تدريب مسؤولي السلامة على استخدام أجهزة تقييم بيئة العمل.	تدريب مسؤولي السلامة على كيفية استخدام أجهزة تقييم بيئة العمل.	٣٠ / ٣	٩ / ١ / ٣ من قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥	اجهزة التقييم والقياس	
									عدم توعية العاملين في بيئة العمل.	نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية وتوعية العاملين في بيئة العمل من خلال عقد الندوات وإقامة الدورات التدريبية بمخاطر العمل وكيفية الوقاية منها.	٢٩ / ٣	ج / ١١٤	نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية	



خامسا : حماية الاحداث

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة		
	شهادة اللياقة الطبية	١٠١		حفظ الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه.	عدم حفظ شهادة اللياقة الطبية في ملف واتاحته لمفتشي العمل.								
	سجل الاحداث	٢ / ١٠٠		تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسمائهم واعمارهم والاعمال المسنده اليهم.	عدم تنظيم السجل الخاص بالاحداث.								
	الاعمال الضارة والعمل الليلي	١ / ٩٥ ١٠٤ /		حظر تشغيل الاحداث او دخولهم مواقع العمل، في الاعمال التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم والالتزام بالتعليمات.	تشغيل الاحداث او دخولهم مواقع العمل التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.								



سادسا : حماية المرأة العاملة

ملاحظات	تاريخ الزيارة القادمة	الاجراء				الوضع الحالي			المخالفات	شروط الاستيفاء	المرجع القانوني		قائمة التفتيش	الرقم
		اغلق	تنسيب بالمخالفة	انذار لمدة ...	نصح وارشاد	لا ينطبق	غير ملتزم / عدد المخالفات	ملتزم			اخرى	قانون العمل المادة رقم		
									ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او عمل مضرا بصحة الام او الطفل.	عدم ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي، او أي عمل مضرا بصحة الام او الطفل.		١/٨٥	العمل الاضافي	
الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ ٣.									تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة.	عدم تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة.		٢/٨٥	الاعمال المرهقة والضارة	

سابعا : حماية عمال المقالع والمناجم

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالتنسيق بالمخالفة		
	وضع تعليمات السلامة والصحة المهنية	١ / ١١٠		وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة.	عدم وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية.								اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية وبوجه خاص ما ياتي : أ- عمليات البحث والتنقيب والكشف عن المواد المعدنية والحجرية ، بما في ذلك المجوهرات وعمليات استخراجها او تصنيعها. ب- عمليات استخراج او تركيز او تصنيع الرواسب المعدنية سواء اكانت على سطح الارض ام في باطنها. ت- كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين ١١٠ أ و ١١٠ ب من هذا البند من اعمال بناء وتشبيد مصانع وتركيب الاجهزة.
	تدابير السلامة والصحة المهنية	٢ / ١١٠		أ - اصدار التوجيهات والاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك. ب - منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الا بعد زوال الخطر عنها. ج - تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة. د - وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها. هـ - توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ. و - تفتيش اماكن العمل دوريا.	أ - عدم اصدار التوجيهات والاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ب - السماح بوجود العمال في مناطق الانفجارات قبل زوال الخطر عنها. ج - عدم تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة. د - عدم وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها. هـ - عدم توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ. و - عدم تفتيش اماكن العمل دوريا.								

ثامنا : كادر ولجنة السلامة والصحة المهنية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها المادة رقم			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلق		
	مسؤولي السلامة والصحة المهنية في المنشأة		٥	أولا – تكليف أحد العاملين بالإضافة إلى واجباته في المشاريع التي يكون عدد عمالها (٥٠) خمسين عاملا فاقلا. ثانيا – تكليف أحد العاملين المتفرغين بصورة كاملة في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠) عاملا إلى (١٠٠) عامل. رابعا – تكليف مسؤولي سلامة (٢) متفرغين في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠٠) خمسمائة عامل.	أولا – عدم تكليف مسؤول سلامة مهنية بالإضافة الى وظيفته. ثانيا – عدم تكليف مسؤول سلامة مهنية متفرغ. رابعا – عدم تكليف مسؤولي سلامة مهنية (٢) متفرغين وتشكيل لجنة سلامة وصحة مهنية.									
	لجنة سلامة وصحة مهنية		٣ / ٥	تشكيل لجنة سلامة وصحة مهنية في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (١٠٠) عامل.	عدم تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية بالشكل المحدد.									تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية: أ – صاحب العمل او من يمثله رئيسا. ب – المدير الفني عضوا. ج – رؤساء الأقسام الفنية أعضاء. د – طبيب المشروع او الممرض عضوا. هـ – ممثل عن العمال عضوا. و – مسؤول السلامة عضوا متفرغا ومقررا للجنة.

									أ - اجتيازه دورة أساسية في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية او حاصلا على شهادة اختصاص بالسلامة المهنية. ب - قادرا على تدريب العمال في مختلف مجالات الصحة والسلامة المهنية. ج - قادرا على تخطيط وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية. د - من ذوي الخبرة في المعلومات المتعلقة بالمشروع.	١ / ٧		شروط اختيار مسؤول السلامة	
									أ - نشر الوعي والثقافة الوقائية. ب - التفتيش المنتظم على أماكن العمل واكتشاف مواطن الخطر والتنبيه عليها، والتأكد من استعمال الوسائل الوقائية. ج - تشخيص مسببات حوادث وإصابات العمل، وعرض المقترحات الخاصة بالسلامة على لجنة السلامة او على صاحب العمل لإيجاد الاحتياطات الكفيلة لمنع تكرارها وتأمين سلامة العاملين. د - تنظيم الإحصائيات الخاصة بالحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وإعداد تقارير دورية بالتعاون مع طبابة المشروع. هـ - تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية. و - التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية وعلى فحصها وصيانتها وتنظيفها وحفظها.	٢ / ٧		مهام مسؤول السلامة	



									عدم قيام اللجنة بالمهام الموكولة اليها بالقانون والتعليمات الصادرة بموجبه.	أ- متابعة شؤون السلامة المهنية في المشروع، ب- دراسة ظروف الحوادث التي يتعرض لها المشروع والوقوف على أسبابها ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها والمعالجات اللازمة لتفاديها والحد من إضرارها. ج - توفير وسائل الإسعافات الأولية وأجهزة الإطفاء وفوهات الحريق في أماكن متفرقة من المشروع واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومراقبة استعمالها. د- مراقبة مدى التزام أقسام المشروع بإحكام هذه التعليمات وتفتيشها بصورة دورية. هـ - توعية العمال وإرشادهم الى وسائل السلامة والصحة المهنية. و- مساعدة مسؤول السلامة المهنية في المشروع في تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.	١ / ٦		مهام لجنة السلامة والصحة المهنية	
									ثانيا - عدم عقد الاجتماعات المحددة. ثالثاً - عدم تحقيق نصاب انعقاد اللجنة. رابعا - عدم تدوين محاضر الجلسات. خامسا - عدم دعوة اللجنة الى عقد اجتماع طارئ عند اللزوم.	ثانيا - عقد الاجتماعات خلال ساعات العمل مرة واحدة في الأقل كل شهر. ثالثاً - تحقيق نصاب انعقاد اللجنة بحضور أغلبية الأعضاء على ان يكون من بينهم ممثل العمال ومسؤول السلامة، او يؤجل الاجتماع إلى موعد آخر خلال (٣٠) يوما، وبعد النصاب متحققا مهما كان عدد الحاضرين. رابعا - تدوين محاضر الجلسات في سجل خاص ويكون المقرر مسؤولاً عنه. خامسا - لرئيس اللجنة دعوة اللجنة الى عقد اجتماع طارئ عند وقوع او احتمال وقوع حادث جسيم.	٦		ادارة اجتماعات لجنة السلامة والصحة المهنية	
									عدم استخدام ممرض ملم في شؤون الاسعاف الأولي.	استخدام ممرض ملم في شؤون الاسعاف الاولي.		١ / ١٢١	استخدام ممرض	
									عدم التعاقد مع طبيب خاص وتقديم الادوية مجانا.	التعاقد مع طبيب خاص وتقديم الادوية والعلاجات دون مقابل.		١ / ١٢١	التعاقد مع طبيب	
									إذا زاد العدد عن ٥٠ عامل بالمنشأة					

إذا زاد العدد عن ٥٠ عامل بالمنشأة

طبيب بدوام جزئي	٢ / ١٢١	دوام الطبيب الخاص لا يقل عن ساعتين يوميا	عدم دوام الطبيب ساعتين يوميا.							إذا زاد العدد عن ١٠٠ عامل بالمنشأة
طبيب مقيم	٢ / ١٢١	تعيين طبيب مقيم في المشروع	عدم تعيين طبيب مقيم.							إذا زاد العدد عن ٥٠٠ عامل بالمنشأة
التزامات الطبيب	٣ / ١٢١	٣/١٢١ تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء. ١/٤ - الأخبار عن الأمراض المهنية والحالات الخطرة التي تهدد سلامة العمال فورا الى الجهات الصحية المختصة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية. ٢/٤ - تقديم الخدمات الصحية للعاملين في مختلف مواقع العمل من خلال إجراء الفحوصات الطبية المهنية المختلفة. ٣/٤ - رصد الامراض المهنية ودراسة وبائيتها.	٣/١٢١ - عدم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة. ١/٤ - عدم الأخبار عن الأمراض المهنية والحالات الخطرة. ٢/٤ - عدم تقديم الخدمات الصحية للعاملين. ٣/٤ - عدم رصد الامراض المهنية ودراسة وبائيتها.							
اشراك الطبيب باللجان	١٠ / ٣	إشراك طبيب المشروع في اللجان الخاصة بالصحة والسلامة وبيئة العمل.	عدم إشراك طبيب المشروع في اللجان الخاصة بالصحة والسلامة.							
انشاء مستوصف	٣ / ١٢١	انشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة والاسعاف والعلاج.	عدم انشاء مستوصف خاص.							إذا زاد العدد عن ٥٠٠ عامل بالمنشأة



تاسعا : الاجراءات عند وقوع الحادث

[illegible]

عاشرا : الاستعدادات الطبية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلق		
	الاسعافات الاولى	١١٤ د / ١١٨ / اولاً ج ١ / ١٢١	٣ / ج	توفير وسائل ومستلزمات الاسعافات الطبية الاولى بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة.	عدم توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الاولى.									
	متابعة تجهيز صناديق الاسعاف		٣ / ج	تسمية شخص مسؤول وآخر احتياط لمتابعة تجهيز الصناديق بمواد الإسعافات الأولية، ومدرّبين تدريباً كافياً.	عدم وجود مسؤولين مدرّبين لمتابعة تجهيز الصناديق بمواد الإسعافات الأولية.									
	حالات الطوارئ	١١٤ / ك		الاشراف على تنظيم والتعامل مع خطة الطوارئ.	عدم تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.									
	الفحوصات الطبية	١ / ٩٦ ٤ / ٩٧ ٢ / ١٠٦ ١١٤ هـ / + ٥ (١٢) من قانون الاشعاعات	١ / ٣ ٢ / ٣ ٢٢ / ٣	إجراء الفحص الطبي الابتدائي قبل البدء بالعمل. إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة، وتسجيلها في اصابة العامل، وتضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به، وعلى نفقة صاحب العمل واثناء ساعات الدوام الرسمي.	عدم إجراء الفحص الطبي الابتدائي. عدم إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة، وتجديدها قبل انتهاء عقد العمل. عدم تسجيل الفحوصات الطبية باصابة العامل وتضمينها الحوادث والاصابات والأمراض المهنية. اجراء الفحص الطبي خارج ساعات العمل / او تحميل العمال التكاليف.									

اثنا عشر : تامين مستلزمات الصحة والسلامة

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	لا ينطبق	غير ملتزم / عدد المخالفات	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلاق		
	توفير المتطلبات	١١٦		توفير الحد الادنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات.	عدم توفير الحد الادنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية.									
	السكن والنقل		٩ / ٣	توفير السكن الصحي، وتأمين النقل المناسب من وإلى أماكن العمل.	عدم توفير السكن الصحي، او عدم تأمين النقل المناسب من وإلى أماكن العمل.									
	الاجهزة والعدد ومعدات الوقاية		١٣ / ٣	تهيئة الأجهزة والعدد ووسائل ومعدات الوقاية الشخصية وعدم منح العمال بدلا نقديا عنها.	عدم تهيئة الأجهزة والعدد ووسائل ومعدات الوقاية الشخصية، او منح العمال بدلا نقديا عنها.									
	مياه الشرب		٥ / ٣	توفير مياه شرب نقية وصحية.	عدم توفير مياه شرب نقية وصحية.									
	مستلزمات الحماية		١٢ / ٣	تامين مستلزمات الحماية لصحة العاملين وسلامتهم مجانا.	عدم تامين مستلزمات الحماية لصحة العاملين وسلامتهم مجانا.									



ثلاثة عشر : الوقاية من الحريق

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلق		
	وسائل مكافحة الحريق	٣ / ١٥		توفير الوسائل الوقائية لمكافحة الحريق وأجهزة الانذار المبكر الذاتي، وفحصها دورياً.	عدم توفير الوسائل الوقائية لمكافحة الحريق وأجهزة الانذار المبكر الذاتي، أو عدم فحصها دورياً.									
	المواد القابلة للاشتعال او الانفجار	٣ / ١٦		استخدام أجهزة إنذار مبكر ذاتية، وأتباع أساليب السلامة في التداول والخزن والنقل الخاصة عند استخدام مواد قابلة للاشتعال او الانفجار.	عدم استخدام أجهزة إنذار مبكر ذاتية، أو عدم وأتباع أساليب السلامة في التداول والخزن للمواد القابلة للاشتعال.									

اربعة عشر : الحماية من الالات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلاق		
	الفحص الدوري	١١٤ / ز + ط	٢ / ٢	اجراء الفحص الدوري السنوي على المراحل البخارية واجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.	عدم اجراء الفحص الدوري على المراحل والاجهزة والمصاعد من جهات مختصة.									
	اجراءات الوقاية	١١٨ / ١/أ		اتخاذ الاجراءات لتوفير الوقاية للعمال من مخاطر الالات التي تضر بصحتهم.	عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال.									
	المراحل البخارية		١ / ٢	ضمان سلامة المراحل البخارية وأجهزة الضغط المختلفة وملحقاتها	عدم سلامة المراحل البخارية وأجهزة الضغط									
	معدات الرفع		١ / ٢	ضمان سلامة معدات الرفع الميكانيكية والأجهزة الملحقة بها والمصاعد الكهربائية.	عدم سلامة معدات الرفع الميكانيكية والمصاعد الكهربائية.									
	توزيع المكائن		٢ / ٤	تنظيم توزيع المكائن والآلات بصورة صحيحة.	عدم تنظيم توزيع المكائن والآلات بصورة صحيحة									
	الملصقات التعريفية		٣ / ٢٥	تثبيت الملصقات التعريفية بالمخاطر المرتبطة بالمكائن والمعدات ذات الطابع الخطر في اماكن واضحة وبارزة.	عدم تثبيت الملصقات التعريفية بالمخاطر المكائن والمعدات.									

خمسة عشر : مخاطر الحرارة والكهرباء وعدم التلاؤم

[illegible]

ستة عشر : التعامل مع المواد والمواقع الخطرة

[illegible]

سبعة عشر: أجهزة القياس وأنظمة الوقاية

[illegible]

ثمانية عشر : الوقاية من الضوضاء (قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥)

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون السيطرة على الضوضاء رقم (٤١) لسنة ٢٠١٥ المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة...	تنسيب بالمخالفة	اغلق		
	قياس مستوى الضوضاء	١ / ٣		تحديد منسوب الضوضاء الناجمة عن العمل من خلال القياس.	عدم قياس منسوب الضوضاء.									
	وسائل منع الضوضاء	٣ / ٣		استخدام وسائل منع الضوضاء أو أي أعمال أخرى لضمان الوصول إلى محدد منسوب الضوضاء.	عدم استخدام وسائل منع الضوضاء.									
	الفحوصات الطبية	٤ / ٣		اجراء الفحوصات الطبية الأولية السمعية للعاملين في الأعمال التي تعرضهم للضوضاء. اجراء الفحوصات الطبية الدورية للعاملين المعرضين للضوضاء المستمرة والمتقطعة.	عدم اجراء الفحوصات الطبية الأولية او الدورية.									الفحوصات الطبية الأولية للعاملين قبل تشغيلهم. الفحوصات الطبية الدورية للعاملين المعرضين للضوضاء المستمرة مرة واحدة في الأقل كل سنة ، والمعرضين للضوضاء المتقطعة مرة واحدة في الأقل كل (٦) أشهر
	معدات الوقاية الشخصية	٥ / ٣		تزويد العاملين المعرضين للضوضاء الشديدة والتي هي أعلى من الحدود المسموح بها بمعدات الوقاية الشخصية الخاصة بالجهاز السمعي.	عدم تزويد العاملين بمعدات الوقاية الشخصية الخاصة بالجهاز السمعي.									
	مستويات الضوضاء	٦ / ٣		مراعاة العلاقة بين فترة التعرض اليومي بالساعة، ومنسوب شدة الضوضاء المسموح به للعاملين وفق الجدولين (١) و (٢) الملحقين بالقانون.	تعريض العاملين لحدود ضوضاء اعلى من الحدود المسموح بها.									جدول منسوب شدة الضوضاء المستمرة مع فترة التعرض اليومي. وجدول منسوب شدة الضوضاء المتقطعة مع فترة التعرض اليومي

									عدم وضع علامات تحذيرية في اماكن الضوضاء العالية.	وضع علامات تحذيرية للاماكن ذات مناسيب الضوضاء العالية تشير إلى ضرورة استخدام معدات الوقاية عند دخولها.		٧ / ٣	العلامات التحذيرية	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	--	-------	-----------------------	--



تسعة عشر : الوقاية من الاشعاعات المؤينة (قانون الوقاية من الإشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠)

									العمل الاضافي دون موافقة رئيس مجلس حماية البيئة، أو زيادة التعرض لمستوى الاشعاع عن الحدود القصوى، أو عدم منح العامل مخصصات العمل الاضافي	العمل الاضافي في حالات الضرورة بموافقة رئيس مجلس حماية البيئة، وعلى ان لا يزيد التعرض للاشعاع في هذه الحالة على الحدود القصوى المسموح بها، ومنح العامل مخصصات عمل اضافية.	٢٢ / ٣	١ / ١٤	شروط العمل الاضافي	
									عدم منح العامل الاجازة الاعتيادية المحددة او عدم تمتعه بها سنويا.	منح العامل اجازة اعتيادية براتب تام ، وعليه التمتع في الاقل ب(٢١) يوما عما يستحقه من اجازاته الاعتيادية سنويا.	٢٢ / ٣	٢ / ١٤	اجازات العاملين المستحقة	
									مخالفة تدابير الوقائية او السيطرة او تلافي اثار الحوادث.	التقيد بالتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لمنع وقوع الحوادث الموضوعية والعامه، والاجراءات والخطط التفصيلية والكفيلة بالسيطرة على مثل هذه الحوادث، وتلافي الاثار التي تنجم او يمكن ان تنجم عنها.	٢٢ / ٣	١٠	منع وقع الحوادث	
									عدم ابلاغ المركز فورا عن اي حادث.	ابلاغ مركز الوقاية من الاشعاع فورا عن فقدان اي مصدر من مصادر الاشعاع او سرقة او وقوع حادث من شأنه تعريض الانسان او البيئة الى مخاطر الاشعاع او التلوث.	٢٢ / ٣	٩ / ١٢	الابلاغ عن الحوادث	
مركز الوقاية من الاشعاع									عدم التقيد بالحد الاعلى للجرع الاشعاعية وتراكيز المواد المشعة.	التقيد بالحد الاعلى للجرع الاشعاعية وتراكيز المواد المشعة طبقا للتعليمات.	٢٢ / ٣	٤ / ١٢	الحد الاعلى للجرعة	
									انجاز مستلزمات العمل كافة ووسائل الرقابة التي يحددها المركز.	عدم انجاز مستلزمات العمل ووسائل الرقابة.	٢٢ / ٣	٣ / ١٢	انجاز مستلزمات الرقابة	
									عدم اعداد التقارير التي يطلبها المركز.	اعداد التقارير التي يطلبها المركز وفقا للتعليمات.	٢٢ / ٣	٦ / ١٢	اعداد التقارير	
									عدم منح العاملين في الاشعاع حقوقهم المنصوص عليها.	منح العاملين في الاشعاع حقوقهم المنصوص عليها.	٢٢ / ٣	٨ / ١٢	حقوق العاملين	
مخصصات بدل الوقاية بنسبة (٣٠٪) من الراتب الاسمي، على ان لا تقل عن خمسة عشر دينارا شهريا									عدم منح العامل مخصصات بدل الوقاية.	منح العامل مخصصات بدل الوقاية من التعرض لمصادر الاشعاع.	٢٢ / ٣	٢ / ١٤	مخصصات بدل الوقاية	

عشرون : تكاليف اجراءات الوقاية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلاق		
	معدت الوقاية الشخصية	١١٤ / ح		عدم تحميل العمال تكاليف معدات الوقاية الشخصية.	تحميل العمال تكاليف معدات الوقاية الشخصية.									
	اجراءات الوقاية	١١٨ (١) ب		توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة دون كلفة على العمال.	عدم توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة دون كلفة على العمال.									
	الرعاية الصحية	٣ / ١٢٠		عدم تحميل العامل تكاليف توفير بيئة العمل الصحية والامنة بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة والفحوص الدورية والمخبرية والاشعة والفحوص الاخرى.	تحميل العامل تكاليف توفير بيئة العمل الصحية والامنة.									



واحد وعشرون : لجان التفتيش

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلق		
	تسهيل عمل لجان التفتيش	٣/١٢٢ ١٢٩ +		منح المساعدة للجان التفتيش لاداء مهامها	منع او اعاقه لجان التفتيش من اداء مهامها									



ثلاث وعشرون: مخاطر اخرى

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون...	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلاق		



اربع وعشرون : التنسيق مع الجهات الاخرى

الرقم	الموضوع	القانون / الجهة المختصة
	الوقاية من الحريق	قانون الدفاع المدني
	الاضاءة	قانون الصحة العامة
	الحرير الصخري	قانون الصحة العامة
	زيت الاسكرال	قانون الصحة العامة
	التلوث	قانون الصحة العامة
	البنزين العطري	قانون الصحة العامة
	خزن وتداول المواد الكيماوية	قانون الصحة العامة
	مكافحة التدخين	قانون الصحة العامة







منظمة
العمل
الدولية



قائمة تفتيش شروط العمل

أقليم كوردستان



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الإتحاد الأوروبي.

جدول المحتويات



٣	اولا: بيانات المنشأة-----
٤	ثانيا : السجلات -----
٥	ثالثا : تعليق الاعلانات -----
٦	رابعا: المبادئ الاساسية -----
٨	خامسا: تشغيل الاجانب والتدريب -----
٩	سادسا : علاقات العمل-----
١١	سابعا : الاجر ومتمماته-----
١٢	ثامنا : تحديد الاجور وحمايتها-----
١٣	تاسعا: وقت العمل -----
١٦	عاشرا : الاجازات-----
١٨	احد عشر : الاجازات المرضية -----
١٩	اثنا عشر : حماية المرأة العاملة -----
٢١	ثلاثة عشر : حماية الاحداث-----
٢٥	اربعة عشر : الاعمال الضارة والشاقة-----
٢٦	خمسة عشر : التنظيم الداخلي للعمل / الانضباط -----
٢٨	سته عشر : تفتيش العمل -----
٢٩	سبعة عشر : تفتيش قانون الضمان الاجتماعي للعمال (قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١)-----
٣٢	ثمانية عشر : أخرى -----



اولا: بيانات المنشأة

اسم المنشأة						
رقم المنشأة						
العنوان بالتفصيل المدينة / الحي / الشارع / رقم البناية						
الموقع GPS						
الهاتف						
البريد الالكتروني						
اسم المدير المسؤول						
المنتجات التي يتم تصنيعها في المنشأة او الخدمات التي تقدمها						
القطاع الرئيسي والفرعي						
ساعات العمل / عدد الوجبات						
المجموع	اجانب		محلين			عدد العاملين
	اناث	ذكور	احداث	اناث	ذكور	
مسؤول الضمان الاجتماعي						
اسم المفتش / ين						
تاريخ اخر زيارة واهم الملاحظات						
تاريخ ووقت الزيارة						
ملاحظات						



ثانيا : السجلات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		اخرى	قانون العمل المادة رقم			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	سجل الاجور	٥٢ / ١ / + ١/١٤٩ ب		أ - مسك سجل للاجور يبين تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات، وصافي الاجر. ب - السجل خالي من أي فراغ او شطب او تحشية. ج - اخضاع السجل لرقابة مفتشي العمل.	أ- عدم وجود سجل للاجور يبين تفاصيل الاجر. ب- يحتوي السجل على فراغ او شطب او تحشية. ج- عدم تقديم السجل لمفتشي العمل عند الطلب								
	سجل الاحداث	٩٤ + ١/١٤٩ د		ادامة سجل تحدد فيه اسماء واعمار الاحداث ونوع العمل المناط بهم.	عدم ادامة سجل الاحداث .								
	سجل اسماء العمال	١/١٤٩ أ		سجل باسماء العمال	عدم توفر سجل باسماء العمال								
	سجل الاجازات	١/١٤٩ ج		سجل الاجازات	عدم توفر سجل الاجازات								
	سجل الزيارات التفتيشية	١/١٤٩ هـ		سجل الزيارات التفتيشية	عدم توفر سجل الزيارات التفتيشية								

ثالثا : تعليق الاعلانات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء		تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...		
	احكام حماية المرأة	٨٠		وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات، بمقر العمل.	عدم اعلان الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة.							لا تطبق احكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ. صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فاكتر.
	تعليمات حماية الاحداث و جدول الاعمال المحظورة	٩٤	٤ من تعليمات الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٧	وضع نسخة من التعليمات و جدول لوحة الاعلانات بمقر العمل .	عدم وضع نسخة من التعليمات والجدول بشكل ظاهر في لوحة الاعلانات .							
	قواعد الانضباط	١٢٥ / ٤		اعلان قواعد انضباط العمل في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها، وتعتبر نافذة بعد (١٥) يوما.	عدم اعلان صاحب العمل قواعد انضباط العمل عند المصادقة عليها .							صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فاكتر



رابعاً: المبادئ الاساسية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	العمل دون تمييز	٢		ضمان حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او العرق او اللغة او الدين، واثاحة الفرصة في التدريب على النشاط المهني.	التمييز بين العاملين								
	الاجر وحمايته	٤		ان يحصل العامل على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية، ويقدر الاجر على اساس: اولا : نوع العمل وكميته . ثانيا: المساواة في الاجر للعمل المتساوي. ثالثا : حماية الاجر وعدم الاقتطاع .	اولا عدم منح الاجر على اساس نوع العمل وكميته ثانيا: عدم المساواة بالاجر. ثالثا: الاقتطاع من الاجر بشكل غير قانوني.								
	العامل العربي	٧		معاملة العامل العربي كالعامل العراقي في الحقوق والواجبات.	التمييز بين العامل العربي والعراقي.								
	السريان والشمول	٨		اولا - تسري احكام القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني. ثالثا - تسري احكام القانون على مشاريع واماكن العمل التي تستخدم عاملا واحدا فاكثر.	عدم شمول جميع العمال بجميع القطاعات باحكام القانون.								يقصد بالعامل كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويتبع لتوجيه صاحب العمل. تشمل الاحكام كل من يستخدم عاملا فاكثر
	الحد الادنى لحقوق العمال	٩		الحقوق الواردة في القانون هي الحد الادنى لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تطبق على العمال الاحكام الافضل.	النزول عن الحقوق الدنيا للعمال								

								اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، وتعتمد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كوردستان.		١٠	اللغة العربية	
								التنازل عن حقوق العامل		١١	التنازل عن الحقوق	
								عدم اعطاء درجة الامتياز لاموال العامل المستحقة.		١٢	امتياز المبالغ المستحقة	
								تعتبر السنة (٣٦٥) يوما والشهر (٣٠) يوما لاغراض القانون.		١٣	المدد والمواعيد	



خامسا: تشغيل الاجانب والتدريب

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	تشغيل الاجانب	٢٣		عدم تشغيل الاجنبي الا بعد حصوله على اجازة عمل.	تشغيل عامل اجنبي دون الحصول على اجازة عمل.								
	عقد التدريب	١ / ٢٧		تنظيم العلاقة بين المتدرب والجهة التي تتولى التدريب بعقد مكتوب يبين مراحل التدريب ومددها وحقوق والتزامات المتدرب.	عدم تنظيم العلاقة مع المتدرب.								
	انهاء عقد التدريب	٢٨		يمكن اثناء عقد التدريب من قبل الجهة التي تقوم بالتدريب اذا وجدت مبررات موضوعية (تتصل بقابلية المتدرب على تعلم المهنة او بانضباطه اثناء التدريب).	انهاء عقد التدريب دون وجود مبررات موضوعية.								

سادسا : علاقات العمل

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسب بالمخالفة		
	توثيق عقد العمل	٣٠		ان يكون عقد العمل مكتوبا ويحدد نوع العمل ومقدار الاجر.	عدم وجود نسخة مكتوبة من العقد.								
	فترة الاختبار	٣١		يمكن اخضاع العامل للاختبار اذا نص عقد العمل على ذلك، ولفترة لا تزيد عن (٣) أشهر.	مخالفة شروط فترة اختبار العامل.								
	عقد العمل الدائم	١ / ٣٢		عقود العمل غير محددة المدة في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة.	تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة.								باستثناء في حالة الاستعانة بعمال اضافيين لفترة وعمل معينين. يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة او موسمية عقدا محدود المدة. ويراد بالعمل المؤقت العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محدودة. ويراد بالعمل الموسمي العمل الذي يقتضي تنفيذه وانجازه في مواسم معينة من السنة.
	استحقاق الاجر	٣٣		يعتبر العامل قد ادى عمله واستحق اجره بمجرد حضوره الى مقر العمل مستعدا لاداء العمل وحالت دون ذلك اسباب لا يد له فيها .	عدم دفع الاجر للعامل اذا حالت اسباب لا يد له فيها دون ادائه للعمل.								
	تهيئة المستلزمات	١ / ٣٤		تمكين العامل من اداء عمله وتهيئة المستلزمات لذلك.	عدم تمكين العامل من اداء عمله وتهيئة المستلزمات لذلك.								
	دفع الاجر	٢ / ٣٤		دفع اجر العامل وفق الاحكام المقررة في هذا القانون.	عدم دفع اجر العامل وفق احكام القانون.								
	التطوير الفني	٤ / ٣٤		توفير الفرص والوسائل امام العامل بغية تطوير مستواه الثقافي والفني.	عدم توفير الفرص والوسائل امام العامل لتطوير مستواه.								

								عدم تسليم العامل وصلا بما سلمه من وثائق ومستندات، او عدم اعادتها اليه عند الطلب.	تسليم العامل، عند مباشرته العمل، وصلا بما سلمه من وثائق ومستندات، واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبته بها، ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل.	٥ / ٣٤	وثائق العامل	
								عدم اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل تبين المعلومات التي طلبها العامل.	اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل، مبينا بها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهاء العقد، ونوع العمل الذي اداه، وللعامل ان يطلب اضافة اية بيانات الى هذه الشهادة اذا كانت مطابقة للحقيقة.	٦ / ٣٤	شهادة الخبرة	
								عدم اعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل.	اعطاء العامل الذي وفي بجميع الالتزامات المترتبة عليه - براءة ذمة - عند انتهاء عقد العمل.	٧ / ٣٤	شهادة براءة الذمة	
								نقل او انتهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية دون موافقة النقابة او الاتحاد .	عدم نقل او انتهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية، ما لم توافق النقابة او الاتحاد على ذلك.	٨ / ٣٤	العامل ذا المسؤولية النقابية	
								انهاء العقد بطريقة غير قانونية.	اولا- اذا اتفق الطرفان كتابة على انهاءه. ثانيا - اذا انتهت مدته. رابعا - اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة اشهر من الاصابة به بشهادة طبية رسمية. خامسا - اذا اصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته ٧٥ % فاكثر من العجز الكلي بموجب شهادة طبية رسمية. سادسا - اذا اقتضت ظروف العمل في المشاريع تقليص حجمه شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.	٣٦	حالات انتهاء عقد العمل	
								انهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل.	عدم اثناء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل، الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار.	٣٩	عقد العمل بحالة وفاة صاحب العمل	

سابعاً : الاجر ومتمماته

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	استحقاق الاجر	٤١		الاجر هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ايا كانت طريقة حسابه، لقاء عمله، من تاريخ مباشرته العمل.	عدم احتساب الاجر بشكل صحيح.								
	شروط دفع الاجر	٤٢		اولا - دفع الاجور للعامل مرة واحدة في الشهر في الاقل، في احد ايام العمل وفي مكانه او في مركز دفع مجاور له. ثانيا - دفع الأجور بالعملة العراقية.	اولا- عدم دفع الاجور للعامل . ثانيا- عدم دفع الاجور بالعملة العراقية.								
	المنح والمكافآت	٤٣		تعتبر المنح والمكافآت من متممات الاجر اذا: اولا - نص القانون او عقد العمل اوالنظام الداخلي للعمل، على دفعها. ثانيا - استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات.	عدم اعتبار المنح والمكافآت من متممات الاجر.								
	نسب المبيعات والارباح	٤٤		اعتبار النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح المتفق عليها في عقد العمل من متممات الاجر.	عدم اعتبار النسبة من المبيعات والارباح من متممات الاجر.								
	الاجر على اساس القطعة	٤٥		يمكن تحديد الاجر على اساس القطعة او تبعا لانتاج العامل، على ان لا يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر.	تحديد اجر يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر.								

ثامنا : تحديد الاجور وحمايتها

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	الحد الادنى للاجر	٤٧		عدم جواز الاتفاق على اجر اقل من الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر.	الاتفاق على اجر يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر.								
	دفع الاجر عند انتهاء الخدمة	٤٨		دفع اجر العامل خلال سبعة ايام من تاريخ انتهاء الخدمة.	عدم دفع الاجر خلال سبعة ايام.								
	تسليم الاجر	١ / ٤٩		دفع الاجر الى العامل او الى وكيله.	عدم دفع الاجر للعامل او وكيله.								
	تسليم اجر الحدث	٢ / ٤٩		دفع اجر العامل الحدث اليه مباشرة.	عدم دفع اجر العامل الحدث اليه مباشرة.								
	حرية التصرف بالاجر	٥٠		عدم تقييد حرية العامل في التصرف باجره، او الزامه بالشراء من محلات معينة.	تقييد حرية العامل في التصرف باجره.								
	الحجز على الاجر	٥١		عدم الحجز على الاجر المستحق للعامل الا بنسبة لا تزيد على (٢٠ %) منه ايفاء لدين ثابت بحكم قضائي.	الحجز على اجر العامل دون حكم قضائي، او بنسبة تزيد على (٢٠ %) منه.								
	التوقيع باستلام الاجر	٢ / ٥٢		توقيع العامل في سجل الاجور .	عدم توقيع العامل في سجل الاجور او اعترضه على المفردات.								
	الحد الادنى للاجر بعقد العمل الفردي	٦٢		اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي، ولا يقل عن الحد الادنى للاجر المقرر قانونا .	نقصان اجر العامل عن الاجر المحدد لمهنته او نقصانه عن الحد الادنى للاجر المقرر قانونا .								
	الزيادة السنوية	٦٣		يستحق العامل زيادة سنوية دورية في الاجور عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته.	عدم منح الزيادة السنوية الدورية من تاريخ استحقاقها.								
	نقصان الاجر	٦٥		في حال تقاضى العامل اجرا اقل من الاجر المستحق يجب استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه .	عدم دفع الفرق بين ما تقاضاه العامل وما يستحقه.								

تاسعا: وقت العمل ١

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	تحديد موعد العمل	٥٤		يحدد صاحب العمل موعد بدء وقت العمل وانتهائه.	عدم تحديد موعد بدء العمل وانتهائه، او عدم احتساب وقت العمل بشكل صحيح.								وقت العمل، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه، دون فترات الراحة وتناول الطعام
	ساعات العمل اليومي	٥٥		وقت العمل اليومي ثماني ساعات، مع مراعاة الاستثناءات .	تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات.								
	ساعات العمل المتقطع والفترتين	٥٦		لا تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٢) ساعة في الاعمال التي تؤدي بدوامين، والاعمال المتقطعة، ولا تزيد ساعات العمل الفعلية على (٨) ساعات في اليوم.	بقاء العامل في مكان العمل اكثر من (١٢)ساعة، او زيادة ساعات عمله الفعلية على (٨) ساعات في اليوم.								لا تسري احكام هذه المادة على: آ - المشتغلون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل او بعد الانتهاء من العمل. ب - المشتغلون بالحراسة.
	فترة الراحة	٥٨		اولا - تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة مجموعها (٥, ١٠ ساعة) ، ويحدد مواعيدها صاحب العمل، على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمسة ساعات. ثانيا - منح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن (٢٠) دقيقة. ثالثا - لا تقل فترة الراحة بين الاعمال ذات الدوامين عن (١) ساعة ولا تزيد على (٤) ساعات.	اولا- عدم وجود او تنظيم او منح فترة تناول الطعام والراحة. ثانيا - عدم منح العامل فترة الراحة في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل . ثالثا - فترة الراحة تقل عن (١) ساعة او تزيد على (٤) ساعات بين الاعمال ذات الدوامين.								

								١- زيادة نسبة العمل الليلي في العمل المختلط على ثلاث ساعات. ٢- تجاوز مدة ساعات العمل الليلي او المختلط. ٣- تجاوز الشهر في العمل الليلي.	١- ج - لا تزيد نسبة العمل الليلي في العمل المختلط على ثلاث ساعات عمل ثانيا - لا تتجاوز مدة العمل: أ - (٧) ساعات في العمل الليلي. ب - (٧,٥) ساعة في العمل المختلط. ثالثا - شهر في العمل الليلي للاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل.	٥٩	العمل الليلي والمختلط	
								اولا - عدم منح العامل يوم راحة اسبوعية ثانيا - عدم تنظيم مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية بشرط ان يكون لكل عامل موعدا ثابتا ليوم راحته الاسبوعية.	اولا - استحقاق العامل يوم راحة ثانيا - تنظيم مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية بشرط ان يكون لكل عامل موعدا ثابتا ليوم راحته الاسبوعية.	٦٠	يوم الراحة الاسبوعية	
								تشغيل العمال دون موافقتهم او دون تعويضهم .	يمكن الاتفاق مع العمال على تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل شهر العمل وتعويضهم عنها بما يساويها نقدا او بايام اجازة موحدة.	٦١	العمل ايام الراحة والعطل	
								زيادة ساعات العمل دون ضرورة او اكثر من اللازم.	يمكن زيادة ساعات العمل المقررة في حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او في حالة القوة القاهرة او الاعمال الاضطرارية، على قدر الضرورة اللازمة لمعالجة الحالات المتقدمة.	٦٢	زيادة ساعات العمل بالحالات الاضطرارية	
								زيادة ساعات العمل المقررة خلافا للحالات المنصوص عليها.	يمكن زيادة ساعات العمل في احدى الحالات الاتية: أ - اذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك. ب - اذا كان العمل من اجل اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل وتعطيل عدد كبير من العمال. ج - اذا كان العمل من اجل تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف. د - اذا كان العمل من اجل الجرد السنوي واعداد الموازنة او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد.	١ / ٦٣	زيادة ساعات العمل من قبل صاحب العمل	
								على ان لا تزيد ساعات العمل الاضافية الواردة على (٣٠٠) ساعة في السنة.				

								تجاوز ساعات العمل الإضافية الحدود المنصوص عليها .	أ - لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يوميا. ب - لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال ذات الطبيعة غير العادية اربع ساعات يوميا. ج - لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الاعمال غير الصناعية اربع ساعات يوميا.	٢ / ٦٣	العمل الإضافي	
								اولا- عدم احتساب ساعات العمل الإضافي. ثانيا- عدم دفع اجر العمل الإضافي حسب النص القانوني. ثالثا- عدم تعويض العامل بيوم راحة .	اولا : العمل النهاري في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية او في الساعات الزائدة على العمل اليومي يعتبر عملا اضافيا. ثانيا : دفع اجر العمل الإضافي الليلي او بالاعمال الشاقة او الضارة ضعف اجر العمل، او (١٥٠٪) اذا كان العمل نهائيا. ثالثا : تعويض العامل بيوم راحة في احد ايام الاسبوع اذا اشتغل يوم راحته الاسبوعية .	٦٤	بدل العمل الإضافي	
								عدم دفع اجور العامل عن مدة التوقف، او تكليفه بعمل اضافي دون اجر يزيد عن الحدود المنصوص عليها .	بحالة توقف العمل بسبب طارئ او قوة القاهرة، تدفع اجور العامل عن مدة التوقف (بما لا يزيد على ٦٠ يوما). ويمكن تكليف العامل بعمل اخر او بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي بلا اجر، لا يزيد على (٢) ساعتين في اليوم ولمدة لا تزيد على (٣٠) يوما في السنة.	١ / ٦٥	توقف العمل لاسباب طارئة	
								عدم دفع اجور العامل عن مدة التوقف، او تكليفه بعمل اضافي باجر بشكل مخالف للنص .	بحالة توقف العمل بسبب صاحب العمل، يتم دفع اجور العمال كاملة طيلة فترة التوقف، ويمكن تكليفهم بعمل اضافي باجر، وفقا لما هو مبين في البند (اولا) من هذه المادة.	٢ / ٦٥	توقف العمل بسبب صاحب العمل	



عاشرا : الاجازات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسب بالمخالفة		
	الاجازة السنوية	٦٧		اولا -استحقاق العامل اجازة باجر لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل. ثالثا -استحقاق العامل عن جزء السنة اجازة تتناسب مع ذلك الجزء.	عدم منح العامل الاجازة السنوية حسب النص القانوني.								
	اجازة الخدمة المستمرة	٦٨		اضافة يومان الى اجازة العامل السنوية بعد كل خمس سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته.	عدم منح العامل الاجازة المستحقة عن الخدمة المستمرة .								
	التمتع بالاجازة	٦٩		اولا - تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية دفعة واحدة. ثانيا - اذا اقتضت متطلبات العمل تجزئة الاجازة السنوية الى مدد، يجب ان لا تقل احداها عن ١٤ يوما متصلة، والباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.	اولا- عدم منح العامل اجازته السنوية دفعة واحدة. ثانيا- عدم منح العامل اجازة سنوية متصلة ١٤ يوما فأكثر، والباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة سنة العمل التالية.								
	التنازل عن الاجازة	٧١		بطلان اي اتفاق بالتخلي عن حق العامل في الاجازة السنوية او التنازل عنها، كلا او جزءا لقاء تعويض او لاي سبب.	عدم منح العامل الاجازة السنوية.								
	بدل اجر الاجازات	٧٢		اولا - دفع اجور العامل عن مدة اجازته السنوية عند منحه اياها. ثانيا - عند انتهاء عمل العامل دفع أجور ايام اجازته السنوية التي لم يتمتع بها على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه عند انتهاء عمله. ثالثا - دفع أجور الاجازات التي تراكمت للعامل بموجب القوانين السابقة عند انتهاء علاقة العمل.	اولا - عدم دفع اجور العامل عن مدة اجازته السنوية عند بدايتها. ثانيا وثالثا- عدم دفع أجور ايام اجازاته المتراكمة، او عدم دفعها على اساس الاجر الاخير.								

								يحدد النظام الداخلي (ان وجد) اوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية، والا يتم ذلك بالاتفاق مع صاحب العمل.	عدم احتواء النظام الداخلي على اوقات تمتع العمال بالاجازة السنوية او الاتفاق على ذلك.							اوقات منح العمال اجازاتهم	١ / ٧٣		
								اعتبار مدة الاجازة السنوية الماجورة، خدمة عمالية مجزية لجميع الاغراض المنصوص عليها .	عدم اعتبار مدة الاجازة السنوية خدمة عمالية مجزية.								الاجازات خدمة محسوبة	٧٤	
								يتمتع العامل باستراحة في ايام الاعيداء والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها اجرا كاملا.	عدم منح العامل استراحة مدفوعة الاجر ايام الاعياد والعطل الرسمية.							استراحات العطل والاعياد	٧٥		
								يمكن تشغيل العامل خلال الاعياد او العطلات الرسمية (عدا الراحة الاسبوعية) لاجد الاسباب المبينة في المادة (٦٣) من هذا القانون باجر مضاعف اضافة الى اجره.	عدم منح العامل اجر مضاعف اضافة الى اجره عند تشغيله خلال الاعياد او العطلات الرسمية.							العمل ايام العطل	٧٦		



احد عشر : الاجازات المرضية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	مدة الاجازة المرضية	٧٧		اولا - يستحق العامل اجازة مرضية باجر، يدفع من قبل صاحب العمل، لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل. ثانيا - يمكن تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب البند (اولا) من هذه المادة لحد (١٨٠) يوما.	اولا- عدم منح العامل الاجازة المرضية المستحقة باجر مدفوع . ثانيا- عدم احتساب الاجازات المرضية المتراكمة .								
	دفع اجر الاجازات المرضية	٧٧		رابعا - يرجع صاحب العمل على دائرة الضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه، بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة، وفق احكام البندين (اولا وثانيا) من هذه المادة.	عدم دفع اجور اجازات العامل المرضية التي تزيد على ثلاثين يوما في السنة.								
	شروط الاجازة المرضية	١ / ٧٨		تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل او صادر عن جهة طبية رسمية.	عدم منح الاجازة المرضية للعامل استنادا للتقرير الطبي.								
	الاجازة خدمة عمالية	٢ / ٧٨		اعتبار مدة التمتع بالاجازة المرضية، خدمة عمالية مجزية لجميع الاغراض المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الاخرى.	عدم اعتبار مدة الاجازة المرضية خدمة عمالية مجزية.								

اثنا عشر : حماية المرأة العاملة ٢

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	تشغيل النساء في الشاقة	٨١	٥ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	عدم تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (٥٧) من القانون.	تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة .								
	العمل الاضافي	٨٢		عدم تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية يمكن ان تؤدي الى الاضرار بصحة المرأة او حملها.	تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية يمكن ان تكون ضارة.								
	العمل الليلي	١ / ٨٣		عدم تشغيل النساء بعمل ليلي، الا اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضه للتلف السريع، وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.	تشغيل النساء بعمل ليلي خلافا للشروط.								لا يسري ذلك على الفئات الآتية: أ - العاملات في اعمال ادارية. ب - العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية. ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات.
	فترة الراحة اليومية	٢ / ٨٣		منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) ساعة متوالية، يكون من بينها ما لا يقل عن (٧) ساعات من الفترة الليلية.	عدم منح النساء العاملات فترة الراحة اليومية .								الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) ليلا والساعة (٦) صباحا

								اولا و ثانيا: عدم منح العاملة المستحقة اجازة الحمل والولادة المستحقة .	اولا - استحقاق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تام لمدة (٧٢) يوما. ثانيا - يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل (٣٠) يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة، والباقي بعد الوضع. ثالثا - في حالة الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل واحد، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وبناء على تقرير من الجهة الطبية المختصة يمكن ان تصل مدة اجازة الحمل لغاية (٩) اشهر، على ان تكون المدة الزائدة (عن ٧٢ يوما) اجازة بدون اجر، اذا كانت العاملة غير مضمونة. ويطبق على العاملة المضمونة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.	٨٤	اجازة الحمل	
								عدم منح العاملة المرضع فترة ارضاع .	السماح للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على (١) ساعة واحدة من وقت العمل.	١ / ٨٧	فترة الارضاع	
								عدم اعفاء العاملة من العمل لرعاية اطفالها المرضى.	اعفاء العاملة التي لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض الى رعايتها من العمل، مدة لا تزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، دون اجر.	٢ / ٨٧	الاعفاء من العمل	
								عدم توفير وسائل راحة خاصة بالنساء.	توفير وسائل راحة خاصة بالنساء حسب متطلبات العمل.	٨٨	توفير وسائل الراحة	

ثلاثة عشر : حماية الاحداث

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة		
	الحد الادنى لعمر العمل	٩٠		الحد الادنى للقبول في اي وظيفة او عمل وفي وسائل النقل المسجلة في انحاء العراق هو (١٥) سنة.	تشغيل حدث لم يكمل (١٥) سنة من عمره.								يعني مصطلح الاحداث في هذا الفصل الاشخاص الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر. لا تسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على ١٥ سنة ويشغلون في وسط عائلي تحت ادارة او اشراف الزوج او الاب او الام أو الاخ أو الاخت.
	الاعمال الخطرة والمضرة	١ / ٩١	٣ من تعليمات الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٧	يمنع الاحداث من ممارسة الاعمال التي تكون بطبيعتها او ظروف ممارستها مؤذية لصحتهم او تكون خطرا على سلامتهم او اخلاقهم او دخولهم اماكن العمل فيها.	تشغيل الاحداث بالاعمال الخطرة والمضرة او دخول اماكن العمل فيها.								لاغراض هذه المادة فان مصطلح طفل يطلق على كل الاشخاص الذين هم دون سن الثامنة عشرة تشمل هذه الاعمال على سبيل لمثال لا الحصر ما يلي: - ا – العمل تحت الارض او تحت سطح الماء او على ارتفاعات خطيرة او في الاماكن الضيقة او المحصورة. ب – العمل مع اليات او معدات او ادوات خطيرة و التي تتطلب نقل احمال ثقيلة يدويا. ج – العمل في بيئة غير صحية قد تعرض الاحداث على سبيل المثال لخطورة حقيقية او لعمل او عمليات خطيرة او لدرجات حرارة او مستوى ضوضاء او اهتزاز يضر بصحتهم. د – العمل في ظروف صعبة مثل العمل لساعات طويلة او العمل في بعض ظروف العمل الليلي او العمل الذي يحتجز فيه الحدث في منشأة صاحب العمل لسبب غير معقول.

									الاعمال التالية من اسوأ اشكال عمل الاطفال وهي ممنوعة:- أ - كل اشكال العبودية او الممارسات المشابهة لذلك كبيع الاطفال او المتاجرة بهم او عبودية الارض او الاقراض بالعبودية او العمل القسري او الاجباري وتجنييد الاطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة. ب - استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لاغراض الدعارة او لانتاج الافلام او العروض الاباحية. ت - استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لاغراض غير مشروعة وبالاخص انتاج المخدرات والمتاجرة به . ث - الاعمال التي تكون بحسب طبيعة او ظروف ممارستها تؤدي الى ضرر في صحة او سلامة او اخلاق الاطفال.	٣ / ٩١	اسوأ اشكال عمل الاطفال	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	------------------------	--



								اولا - عدم قبول او تشغيل الاحداث في اي عمل ما لم يتم فحصهم فحصا طبيا شاملا لتحديد مدى صلاحيتهم للعمل المطلوب. ثانيا - فحص اللياقة من قبل طبيب مؤهل وتثبيت اجراء الفحص بموجب شهادة طبية او بتأشيرة على تصريح العمل او في سجل العمل. ثالثا - اصدار وثيقة بيان اللياقة للعمل وفقا لظروف عمل محددة او لعمل او مجموعة اعمال محددة لها نفس المخاطر الصحية ومصنفة كمجموعة من قبل الجهة المختصة. رابعا - اخضاع الحدث الى اشراف طبي حتى يبلغ الثامنة عشر من العمر، ذكرًا كان ام انثى . خامسا - تكرار الفحص الطبي للحدث في فترات لا تتجاوز السنة الكاملة بحالة التوظيف المستمر . سادسا - عدم تحميل الحدث او والديه اي مصاريف لاجراء فحص اللياقة المشار اليه.	اولا- تشغيل الاحداث دون الفحص الطبي . ثانيا- مخالفة اشتراطات فحص لياقة الحدث للعمل . ثالثا- عدم اصدار وثيقة بيان اللياقة وفقا لظروف عمل محددة او مجموعة اعمال محددة . رابعا- عدم اخضاع الحدث لاشراف طبي لحين بلوغه (١٨) عاما. خامسا- عدم تكرار الفحص الطبي للحدث في فترات لا تتجاوز السنة. سادسا- تحميل الحدث او والديه تكاليف فحص اللياقة .	٩٢	فحص اللياقة	
								اولا- الحد الاقصى لساعات عمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة (٧) ساعات يوميا. ثانيا- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة واحدة او اكثر لمدة لا تقل عن (١) ساعة، ويراعى في تحديدها ان لا يكون العمل متواصلا لمدة تزيد على (٤) ساعات.	اولا- تشغيل الحدث اكثر من (٧) ساعات يوميا ثانيا- عدم منح الحدث فترة استراحة، او تشغيله اكثر من (٤) ساعات .	٩٣	ساعات العمل	
								منح الاحداث العاملين اجازة سنوية مدتها ٣٠ يوم باجر.	عدم منح الاحداث الاجازة السنوية.	٣ / ٩٣	الاجازة السنوية	

								عدم عمل وحفظ أو إتاحة ملفات الاحداث.	عمل ملفات وحفظها وإتاحتها للاطلاع من قبل مفتش العمل تحتوي على الشهادات الصحية للياقة الاحداث، وتكون متوفرة للمشرفين الصحيين حين الطلب، ويزود صاحب العمل المشرفين بالمرجع الذي بموجبه تم اصدار الشهادة الصحية.	٣ / ٩٤	حفظ ملفات الاحداث	
								وجود علاقة عمل بين صاحب العمل والحدث غير المسموح له بممارسة العمل قانونا.	بحالة وجود علاقة عمل بين صاحب العمل والحدث غير المسموح له بممارسة العمل قانونيا يتم :- أ - دفع الاجر المتفق عليه لنفس العمل وكفاءته في حالة انجازه من قبل شخص بالغ. ب - دفع تعويض في حالة حصول حادث ناتج عن العمل بغض النظر عن مسبب الحادث. ج - ايقاف تشغيل الاحداث العاملين بصورة غير قانونية.	٩٥	تشغيل الاحداث غير القانوني	



اربعة عشر : الاعمال الضارة والشاقة

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	ساعات العمل	٥٧	٣ من تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	١- تخفيض ساعات العمل اليومية بمعدل لا يقل عن ساعة واحدة وتعتبر من ضمن ساعات العمل اليومية. ٢- تمتع العامل بوقت تخفيض العمل خلال ساعات العمل اليومية او في نهايتها حسب ظروف العمل الفنية والاقتصادية.	١- عدم تخفيض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة. ٢ عدم تخفيض ساعات العمل خلال ساعات العمل اليومية او في نهايتها .								
	العمل الاضافي		٢ / ٤ من تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	يكون اجر العمل الاضافي ضعف اجر العمل اذا كان من الاعمال الضارة او الشاقة.	عدم منح العامل اجر العمل الاضافي ضعف اجر العمل .								
	الاجازة السنوية	٢ / ٦٧	٤ من تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	يستحق العامل في الاعمال الضارة والشاقة بالصحة اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل.	عدم منح العامل اجازة سنوية لمدة (٣٠) يوما عن كل سنة عمل.								



خمسـة عشر : التنظيم الداخلي للعمل / الانضباط

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	قواعد الانضباط	١٢٥		ثانيا - وضع قواعد لانضباط العمال، يبين المخالفات التي يعاقب على ارتكابها. ثالثا - مصادقة مكتب العمل على قواعد الانضباط .	ثانيا - عدم وضع قواعد لانضباط العمال. ثالثا - عدم مصادقة مكتب العمل في المحافظة على قواعد الانضباط .								
	عقوبات العمال	١٢٦		العقوبات المسموح بها اولا - لفت النظر. ثانيا - قطع الاجر مدة لا تزيد على ثلاثة أيام على ان لا يستقطع من الاجر ما يزيد على ٢٠ ٪ من اجره الشهري. ثالثا : تاجيل منح العامل الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على ستة أشهر. رابعا - حجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة. خامسا - الفصل من العمل.	تجاوز العقوبات المنصوص عليها بحق العامل .								
	شروط عقوبة الفصل	١٢٧		اولا - ارتكاب العامل خطأ جسيما نشأ عنه ضرر مادي، وابلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال (٢٤) ساعة من وقوع الحادث. ثانيا - افشاء العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل. ثالثا - مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل اكثر من مرة علما بان التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، او ابلغ بها شفويا اذا كان اميا. رابعا - وجود العامل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر لاكثر من مرة، اثناء ساعات العمل . خامسا - اتيانه سلوكا لا يأتلف وشرف العمل لاكثر من مرة . سادسا - اعتدائه على صاحب العمل او ممثله، او احد رؤسائه في العمل، وتم ابلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال (٢٤) ساعة من وقوع الحادث.	اولا : عدم ارتكب العامل لخطأ جسيم، او عدم ابلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث. ثانيا : عدم افشاء اسرار العمل، او افشاء اسرار لم تؤدي الى الحاق الضرر. ثالثا - مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل، دون ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، او لم يتم ابلاغه بها شفويا كونه اميا. رابعا: عدم ثبوت سكره لاكثر من مرة اثناء ساعات العمل. خامسا : عدم اتيانه سلوكا لا يأتلف وشرف العمل ولاكثر من مرة . سادسا : عدم اعتدائه على صاحب العمل او عدم ابلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع حادث الاعتداء .								

							سابعا - ارتكابه ،اثناء العمل، جنائية او جنحة بحق احد زملائه في العمل، وصدر عليه قرار قضائي بات. ثامنا - الحكم عليه بالحبس مدة تزيد سنة واكتساب الحكم درجة البتات. تاسعا - تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة ايام متصلة او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل، علما بانه تم انذاره باعلان علق في لوحة الاعلانات في مقر العمل خلال الايام الخمسة الاولى من الغياب في الحالة الاولى، وتم تسليم نسخة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره، او تم انذاره كتابة في موقع العمل حين بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما.			
							اولا - اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من (١٥) يوما. ثانيا - معاقبة العامل دون التحقيق معه والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية، أو عدم صدور قرار نتيجة التحقيق خلال (١٥) يوما .	١٢٨	التحقيق مع العامل	
							اولا - عدم صدور قرار فرض العقوبة كتابة وتبليغ العامل به . ثالثا - تؤول حصيلة عقوبة قطع الاجر، التي تستقطع من العامل، الى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال.	١٣٩	فرض العقوبة	



ستة عشر : تفتيش العمل

ملاحظات	تاريخ الزيارة القادمة	الاجراء			الوضع الحالي			المخالفات	شروط الاستيفاء	المرجع القانوني		قائمة التفتيش	الرقم
		تنسيب بالمخالفة	انذار لمدة ...	نصح وارشاد	لا ينطبق	غير ملتزم / عدد المخالفات	ملتزم			اخرى	قانون العمل المادة رقم		
								عدم تسهيل او منع المفتش او لجنة التفتيش من دخول اماكن العمل او عرقلة عملهم.	تسهيل مهمة لجان التفتيش وتمكينهم من الاطلاع على كل ما يريدون بما في ذلك السجلات والوثائق والاضابير الشخصية، وما سواها، والاجابة على اي استيضاحات واستفسارات توجه اليهم.		١ / ١١٨	تسهيل مهام لجان التفتيش	



سبعة عشر : تفتيش قانون الضمان الاجتماعي للعمال (قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، وتعديله رقم (١٥٥) لسنة ١٩٧١)

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون الضمان الاجتماعي للعمال المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	هدف القانون وشموله	١ / ٣		شمول جميع العمال والمستخدمين في القطاع الخاص.	عدم شمول جميع العمال والمستخدمين								
	الاشتراكات وكيفية اداؤها	٢٦ / أ		احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، على اساس نسبة محددة من الاجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل.	عدم احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي بشكل صحيح.								على ان لا تقل عن الحد الادنى للاجور المقرر في المهنة او الحد الادنى العام للاجور.
		٢٦ / ب		تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني او على اساس اجر شهر شمول الضمان او الالتحاق بالخدمة.	عدم تسديد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة، او بخلاف الاجور المدفوعة.								
		٢٧		١ - يستقطع نسبة ٥% من اجر العامل المضمون ، لقاء اشتراكه في المؤسسة. ب : نسبة اشتراكات اصحاب العمل على النحو الاتي: - ١- نسبة (١٢%) من الاجور . ٢- نسبة (٢٥%) من الاجور	١- عدم اقتطاع نسبة ٥% من اجر العامل . ب : عدم دفع نسبة اشتراكات اصحاب العمل (١٢% او ٢٥%)							نسبة (١٢ %) من الاجور، ما عدا اصحاب العمل الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة / ١٩٦٤ المعدل. نسبة (٢٥ %) من الاجور الى اصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة / ١٩٦٤ المعدل.	
		٢٦		اداء الاشتراكات في اول الشهر التالي. استقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوجب على العامل من اجره شهريا	عدم اداء الاشتراكات في اول الشهر التالي. او عدم استقطاع اشتراك الضمان شهريا								
		٣٠		تسديد الاشتراكات المستحقة في المواعيد المحددة.	عدم تسديد الاشتراكات في المواعيد المحددة.								

								عدم اخطار المؤسسة باسم المتعهد حسب الشروط.	اخطار المؤسسة باسم المتعهد في حال وجوده وعنوانه وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه، قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الأقل	٣٣		
ب: لاصحاب العمال من عشرين عاملا فأكثر.								ب: عدم دفع رواتب واجور العمال وفق قوائم مستقلة . ج : عدم دفع الاجور حسب تعليمات المدير العام .	ب: دفع رواتب واجور العمال المشمولين وفق قوائم مستقلة وتسديد الاشتراكات الشهرية المستحقة على اساس هذه القوائم. ج : دفع الاجور بقوائم او بغيرها حسب تعليمات المدير العام .	٣٤		
ج : لاصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرين عاملا.								عدم ضمان العمال المشمولين باحكام القانون او عدم تسديد الاشتراكات في المواعيد وبالاسلوب المحدد.	ضمان العمال المشمولين باحكام القانون وتسديد الاشتراكات في المواعيد وبالاسلوب المحدد.	٣٥ / أ	في الاجراءات	
يتضمن البيان اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل. وعدد العمال المضمونين، واسمائهم، وعناوينهم الكاملة، ومبلغ اجورهم، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق عليهم، ومبلغ الاشتراك الذي يترتب على الجهة التي تستخدمهم.								عدم تقديم البيانات في مطلع العام، او عدم الحاق البيانات الشهرية للتعديلات.	تقديم بيان في مطلع كل عام ويلحق به بيانات شهرية توضح كل تعديل يطرا.	٣٥ / ب		
								عدم تسديد اشتراكات العامل حتى التبليغ بانتهاء خدمته .	بقاء صاحب العمل مسؤولا عن تسديد اشتراكات العامل الذي سجله، حتى تاريخ تبليغه المؤسسة بانتهاء خدمة العامل لديه.	٣٦ / ١		
اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر								عدم تخصيص موظف متفرغ .	تخصيص موظفا متفرغ لتنظيم شؤون الضمان الاجتماعي واجراءاته وسجلاته لاصحاب الاعمال .	٣٧ / أ		
								عدم تعليق شهادة تسديد الاشتراكات.	تعليق شهادة صادرة عن المؤسسة، تثبت تسديد الاشتراكات في مكان ظاهر من مقر العمل.	٣٧ / ب		

								عدم دفع كامل اجور العامل عن ايام الاجازة المرضية.	دفع كامل اجور العامل عن ايام الاجازة المرضية بموجب شهادة طبية التي لا تتجاوز (٨) ايام.		٤٣	فرع الضمان الصحي	
								عدم العناية بالعامل الذي تعرض لاصابة عمل	العناية بالعامل الذي يتعرض لاصابة عمل، اثناء العمل او بسببه.		٥٤	فرع اصابات العمل	
								عرقلة اعمال موظفي الضمان، او مفتشي العمل، اثناء قيامهم بواجباتهم	عدم عرقلة اعمال موظفي الضمان، او مفتشي العمل، اثناء قيامهم بواجبات وظيفتهم وفقا لاحكام القانون.		٩٧	في المنازعات والمكافآت والعقوبات	



ثمانية عشر : أخرى

الرقم	البند	ملاحظات
	تشغيل المعاقين	
	التحرش الجنسي	
	العنف بالعمل	
	حجز جوازات سفر العمال او اقاماتهم أو وثائقهم	

انتهى







منظمة
العمل
الدولية



قائمة تفتيش السلامة والصحة المهنية

أقليم كردستان



تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي
المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الإتحاد الأوروبي.

جدول المحتويات



٣	اولا: بيانات المنشأة
٤	ثانيا: الاعلانات والسجلات
٦	ثالثا: التوعية والتدريب والتثقيف
٧	رابعا : مبادئ عامة
٨	خامسا : وسائل واجراءات طبية
٩	سادسا: الوقاية من الحريق
١٠	سابعا: تجهيز مكان العمل
١٢	ثامنا : الوقاية من الالات
١٤	تاسعا : السلامة في اعمال الانشاءات
١٥	عاشرًا: التخزين وتداول المواد
١٧	احد عشر : الاعمال الضارة والشاقة
١٨	اثنا عشر: عمل الاحداث
٢١	ثلاثة عشر : كوادر ولجنة السلامة والصحة المهنية
٢٤	اربعة عشر: المخاطر الكهربائية والنفسية والاجتماعية
٢٥	خمسة عشر: حماية المرأة العاملة
٢٧	سته عشر: حماية عمال المقالع
٢٩	سبعة عشر: الاشعاعات المؤينة
٣٢	ثمانية عشر: الحماية من البنزين العطري
٣٥	تسعة عشر: الحماية من الضوضاء
٣٧	عشرون: الحماية من المواد الكيماوية المسرطنة
٤٠	واحد وعشرون : الحماية من زيت الاسكرال
٤٢	اثنان وعشرون : لجان التفتيش
٤٣	ثلاث وعشرون: مخاطر اخرى
٤٤	اربع وعشرون : التنسيق مع الجهات الاخرى

اولا: بيانات المنشأة

اسم المنشأة						
رقم المنشأة						
العنوان بالتفصيل المدينة / الحي / الشارع / رقم البناية						
الموقع GPS						
الهاتف						
البريد الالكتروني						
اسم المدير المسؤول						
المنتجات التي تصنعها المنشأة او الخدمات التي تقدمها						
القطاع الرئيسي والفرعي						
ساعات العمل / عدد الوجبات						
المجموع	اجانب		محليين			عدد العاملين
	اناث	ذكور	احداث	اناث	ذكور	
مسؤول السلامة بالمنشأة						
مسؤول السلامة الاشعاعية بالمنشأة						
مسؤول الضمان الاجتماعي بالمنشأة						
اسم المفتش / ين						
تاريخ اخر زيارة واهم الملاحظات السابقة						
تاريخ ووقت الزيارة						
ملاحظات						



ثانيا: الاعلانات والسجلات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم /عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	سجلات العمال	١/١٤٩		أ - سجل باسماء العمال ب - سجل باجور العمال ج - سجل الاجازات د - سجل الاحداث هـ - سجل الزيارات التفتيشية	أ-عدم مسك سجل باسماء العمال. ب-عدم مسك سجل باجور العمال ج-عدم مسك سجل بالاجازات. د-عدم مسك سجل بالاحداث هـ-عدم مسك سجل بالزيارات التفتيشية								
	سجل عمال المقالع	٢ /١٠١		مسك سجل باسماء العمال الذين يدخلون اماكن العمل في كل نوبة عمل والتاشير عليه عند خروجهم.	عدم مسك سجل اسماء العمال حسب الاصول.								
	النظام الداخلي	١ /١٠٠		الاعلان في مكان ظاهر من مقر العمل النظام الداخلي للعمل في المشروع مبينا فيه اوقات العمل وفترات الراحة، وان تبلغ نسخة منه الى اللجنة النقابية ومكتب العمل المختص.	عدم اعلان النظام الداخلي، أو عدم تبليغ اللجنة النقابية ومكتب العمال المختص به.								
	تعليمات السلامة والصحة المهنية	٢/١٠٠ + ١٠٧	١ /٥ من تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها	وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وتعليقها في مكان ظاهر توضح مخاطر المهنة ووسائل الوقاية وما يتوجب على العاملين عمله او الامتناع عنه وبالشكل الذي يضمن تامين ظروف عمل سليمة لتحقيق الاجواء الملائمة للعاملين وتامين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم وحماية المشروع من مخاطر وحوادث العمل.	عدم وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وتعليقها في مكان العمل.								

									عدم وضع نسخة من التعليمات والجدول بشكل ظاهر في لوحة الاعلانات.	وضع نسخة من تعليمات الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها وجدول هذه الاعمال، بشكل ظاهر في لوحة الاعلانات بمقر العمل.	٤ تعليمات الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٧		الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث بها	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--



ثالثا: التوعية والتدريب والتثقيف

[illegible]

خامسا : وسائل واجراءات طبية

[illegible]

سادسا: الوقاية من الحريق

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة تنسيب	اغلق		
	الوقاية من الحريق		٥ / ١٠	توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق، والعمل على ابعاد المواد القابلة للاشتعال والانفجار عن مصادر التدفئة والنار، و تخزينها في اماكن امينة وفحصها باستمرار للتأكد من سلامتها وصلاحيتها للعمل.	عدم توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق، وتخزينها وفحصها باستمرار.									
	اجهزة مكافحة الحريق		٥ / ١١	توفير اجهزة مكافحة الحريق المناسبة واجهزة الانذار وفحصها دوريا.	عدم توفير اجهزة مكافحة الحريق المناسبة واجهزة الانذار.									



									عدم توفير اضاءة كافية مناسبة لطبيعة العمل.	توفير اضاءة كافية طبيعية او صناعية بحيث تكون مناسبة لطبيعة العمل، وعلى ان تتخذ كافة الاحتياطات لمنع الظل والوهج وانعكاسات السطوح الى عين العامل.	١٦ / ٥		الاضاءة	
في المشاريع التي يتطلب عملها ذلك									عدم تهيئة قاعات عمل صحية في المشاريع وتثبيت المسافات الامينة، مع تأمين التهوية والانارة المناسبة.	تهيئة قاعات عمل صحية وتثبيت المسافات الامينة المعتمدة، وان لا يقل ارتفاع السقف فيها عن ٢,٥ م والمسافة بين ماكينة اخرى عن (١/٥) م مع تأمين التهوية والانارة وجميع مستلزمات السلامة المهنية الاخرى فيها.	١٩ / ٥		قاعات العمل	



ثامنا : الوقاية من الالات

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخافة	تسبب		
	تنظيم المكائن		٨/٥	تنظيم توزيع المكائن والالات في اماكن العمل في المشروع بشكل يدفع الخطر عن العاملين في المشروع.	عدم تنظيم توزيع المكائن والالات بشكل مناسب.									
	الات الرفع		١٣/٥	توفير ماكنات للرفع ذات تصميم ميكانيكي سليم، والتأكد من حبالها وسلاسلها والاجزاء الاخرى الملحقة بها. وان تخضع للفحص الدوري من قبل شخص فني متخصص، وكذلك الحال بالنسبة لوسائل النقل الميكانيكية.	عدم توفير ماكنات للرفع ذات تصميم ميكانيكي سليم وخاضعة للفحص.									
	المراجل واجهزة الضغط		١٤/٥	المحافظة على سلامة المراجل البخارية واجهزة الضغط المختلفة وملحقاتها. واجراء الفحص الدوري عليها سنويا من قبل الجهات المختصة او المخولة مع استحصال شهادات وتقارير بسلامتها يدون فيها تاريخ الفحص مع تثبيت التاريخ المقترح للفحص القادم، وعلى ان يكون الشخص القائم بفحصها حاصلا على تخويل من قبل لجنة فحص المراجل في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، وتزويد شعبة السلامة بنسخ من هذه التقارير.	عدم المحافظة على سلامة المراجل البخارية واجهزة الضغط المختلفة، او عدم اجراء الفحص الدوري عليها، أو عدم تزويد شعبة السلامة بنسخ من التقارير .									

									بيع او او تاجير او نقل او حيازة الالات ذات الاجزاء الخطرة دون وقاية كافية.	حظر بيع الات التي تكون اجزاؤها الخطرة دون وقاية كافية، أو تاجيرها وعرضها ونقل حيازتها بآية طريقة كانت، ويقع الالتزام بتنفيذ ذلك على عاتق البائع والقائم بالتاجير ونقل الحيازة ووكلائهم والمنتجين لها، وعليهم تحديد الاجزاء الخطرة لهذه الات التي يجب ان تصمم بشكل يجعلها غائرة، وتتوفر لها الوقاية الكافية لمنع الخطورة.	٦ مكررة		الات غير المحمية	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	--	---------------------	--



عاشرا: التخزين وتداول المواد

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات	
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق			نصح وارشاد
	استبدال المواد الخطرة		٢٨/٥	اتخاذ الاجراء اللازمة لاستبدال المواد الاولية الصناعية الضارة ب مواد اخرى اقل خطرا وضررا كل ما امكن ذلك.	عدم استبدال المواد الاولية الصناعية الضارة ب مواد اقل خطرا وضررا.						
	التخزين السليم		٨/٥	تنظيم خزن المواد الاولية والمنتجة بصورة صحيحة.	عدم خزن المواد الاولية والمنتجة بصورة صحيحة.						
	تخزين المواد الخطرة		١٧/٥	خزين جميع المواد الخطرة بطريقة صحيحة وفي مخازن خاصة يؤشر عليها بما يدل على خطورتها.	عدم خزن المواد الخطرة بطريقة صحيحة وفي مخازن خاصة.						
	الدخول للمخازن		١٧/٥	اخذ كافة الاحتياطات اللازمة عند الدخول الى اماكن تخزين المواد الخطرة.	عدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة عند دخول اماكن تخزين المواد الخطرة.						
	تداول المواد الخطرة		١٧/٥	المحافظة على سلامة العاملين عند تداول المواد الخطرة.	عدم المحافظة على سلامة العاملين عند تداول المواد الخطرة.						
	منع تسرب المواد السامة		١٨/٥ / أ	ان يتم العمل في غرف او بنايات منفصلة، وان تجري هذه العمليات في اوعية او اجهزة مغلقة تمنع تماس العامل بالمواد الضارة، وبالشكل الذي يساعد على منع تسرب الغاز والابخرة والادخنة الضارة والغبار الى جو العمل من خلال استخدام مواد مناسبة لذلك.	عدم تداول المواد او المنتجات السامة في غرف او بنايات منفصلة، وفي اوعية او اجهزة مغلقة.						

									عدم تمييز اسطوانات الغاز، أو تخزينها بشكل خاطئ.	كتابة نوع الغاز على الاسطوانات، وتوفير وسائل النقل الالي لها، وان تحفظ بوضع عامودي بصورة دائمة، مع ملاحظة عدم خزن اسطوانات غاز الاوكسجين بالقرب من المواد سريعة التاكسد والاشتعال.	٢٤/٥		اسطوانات الغاز	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	------	--	----------------	--



احد عشر : الاعمال الضارة والشاقة ١

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلق		
	الاجازة السنوية	٦٧	٢/٤ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	استحقاق العامل في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل.	عدم منح العامل في الاعمال الخطرة والمرهقة الاجازة المستحقة.									
	اعمال اللحام		٣١/٥ تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها	حماية العاملين في اعمال اللحام والقطع.	عدم حماية العاملين في اعمال اللحام والقطع.									
	ساعات العمل	٥٧	١/٣ + ٢/٣ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	تخفيض ساعات العمل اليومية للعاملين في الاعمال الضارة والشاقة بمعدل لا يقل عن ساعة واحدة خلال ساعات العمل اليومية او في نهايتها، وتعتبر من ضمن ساعات العمل اليومية.	عدم تخفيض ساعات العمل اليومية بمعدل لا يقل عن ساعة واحدة.									
	العمل الاضافي		١/٤ تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	اجر العمل الاضافي في الاعمال الضارة او الشاقة ضعف اجر العمل .	عدم منح العامل ضعف اجر العمل في حالة العمل الاضافي .									

اثنا عشر: عمل الاحداث ٢

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة		
	الحد الادنى لعمر العمل	٩٠		الحد الادنى للقبول في اي وظيفة او عمل وفي وسائل النقل المسجلة في انحاء العراق هو (١٥) سنة.	تشغيل حدث لم يكمل (١٥) سنة من عمره.								يعني مصطلح الاحداث في هذا الفصل الاشخاص الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر.
	الاعمال الخطرة والمضرة	١/٩١ ٢/٩١	٣ من تعليمات الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٧	يمنع الاحداث من ممارسة الاعمال التي تكون بطبيعتها او ظروف ممارستها مؤذية لصحتهم او تكون خطرا على سلامتهم او اخلاقهم او دخولهم اماكن العمل فيها.	تشغيل الاحداث بالاعمال الخطرة والمضرة او دخول اماكن العمل فيها.								تشمل هذه الاعمال على سبيل لمثال لا الحصر ما يلي:- ا: العمل تحت الارض او تحت سطح الماء او على ارتفاعات خطيرة او في الاماكن الضيقة او المحصورة. ب: العمل مع اليات او معدات او ادوات خطيرة والتي تتطلب نقل احمال ثقيلة يدويا. ج: العمل في بيئة غير صحية قد تعرض الاحداث على سبيل المثال لخطورة حقيقية او لعمل او عمليات خطيرة او لدرجات حرارة او مستوى ضوضاء او اهتزاز بضر بصحتهم. د: العمل في ظروف صعبة مثل العمل لساعات طويلة او العمل في بعض ظروف العمل الليلي او العمل الذي يحتجز فيه الحدث في منشأة صاحب العمل لسبب غير معقول.

								تشغيل الاطفال بأعمال تعتبر من اسوأ اشكال عمل الاطفال.	٣/٩١	اسوأ اشكال عمل الاطفال	
								ا : كل اشكال العبودية او الممارسات المشابهة لذلك كبيع الاطفال او المتاجرة بهم او عبودية الارض او الاقراض بالعبودية، او العمل القسري او الاجباري وتجنيد الاطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة. ب : استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لغراض الدعارة او لانتاج الافلام او العروض الاباحية. ت : استغلال الطفل او شراؤه او عرضه للبيع لغراض غير مشروعة وبالاخص انتاج المخدرات والمتاجرة بها. ث : الاعمال التي تكون بحسب طبيعة او ظروف ممارستها تؤدي الى ضرر في صحة او سلامة او اخلاق الاطفال.			
								اولا- تشغيل الاحداث دون الفحص الطبي. ثانيا- مخالفة اشتراطات فحص اللياقة للعمل. ثالثا- عدم اصدار وثيقة بيان اللياقة وفقا لظروف عمل محددة، او لعمل او مجموعة اعمال محددة. رابعا- عدم اخضاع الحدث لاشراف طبي لحين بلوغه (١٨) عاما. خامسا- عدم تكرار الفحص الطبي للحدث، او اجراؤه بفترات تتجاوز السنة. سادسا- تحميل الحدث او والديه تكاليف فحص اللياقة.	٩٢	الفحص الطبي للياقة	
								اولا - عدم قبول او تشغيل الاحداث في اي عمل ما لم يتم فحصهم فحصاً طبياً شاملاً لتحديد مدى صلاحيتهم للعمل المطلوب. ثانيا - فحص اللياقة من قبل طبيب مؤهل وتثبيت اجراء الفحص بموجب شهادة طبية او بتأشيرة على تصريح العمل او في سجل العمل. ثالثا - اصدار وثيقة بيان اللياقة للعمل وفقا لظروف عمل محددة، او لعمل او مجموعة اعمال محددة، لها نفس المخاطر الصحية ومصنفة كمجموعة من قبل الجهة المختصة. رابعا - اخضاع لياقة الحدث الى اشراف طبي حتى يبلغ الثامنة عشر من العمر ، ذكرا كان ام انثى. خامسا - تكرار الفحص الطبي للحدث في فترات لا تتجاوز السنة الكاملة بحالة التوظيف المستمر. سادسا - عدم تحميل الحدث او والديه اي مصاريف لاجراء فحص اللياقة المشار اليه.			

								اولا- الحد الاقصى لساعات عمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة (٧) ساعات يوميا. ثانيا- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة واحدة او اكثر لمدة لا تقل عن (١) ساعة، ويراعى في تحديدها ان لا يكون العمل متواصلا لمدة تزيد على (٤) ساعات.		٩٣	ساعات العمل
								عدم منح الاحداث الاجازة السنوية المحددة.		٣ /٩٣	الاجازة السنوية
								عدم عمل وحفظ واثابة ملفات الاحداث لاطلاع مفتش العمل.		٣ /٩٤	حفظ ملفات الاحداث
								وجود علاقة عمل بين صاحب العمل والحدث غير المسموح له بممارسة العمل قانونا. له بممارسة العمل قانونا.		٩٥	تشغيل الاحداث غير القانوني

ثلاثة عشر : كوادرجلنة السلامة والصحة المهنية

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	بالمخالفة	تسبب		
	تعيين ممرض	١ / ١١١		استخدام ممرض لشؤون الاسعافات الاولية	عدم استخدام ممرض.									في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (٥٠) عاملا
	تعيين طبيب	١١١		اولا :التعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل، او التعاقد مع طبيب بدوام لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد. ثانيا - تعيين طبيب مقيم في مقر العمل.	عدم استخدام الكادر الطبي المحدد بالنص القانوني.									طبيب غير متفرغ في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (٥٠) عاملا. طبيب بدوام يومي لا يقل عن ساعتين اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عامل في المشروع. طبيب مقيم في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (٥٠٠) عامل.
	مسؤولية الطبيب		٢٣/٥	على طبيب المشروع الاخبار عن الامراض المهنية والحالات الخطرة التي تهدد سلامة العمال فورا الى الجهات الصحية المختصة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وشعبة السلامة المهنية.	عدم الابلاغ عن الامراض المهنية والحالات الخطرة الى الجهات الصحية المختصة.									
	تعين مسؤولي السلامة	١ / ٤		أ- تعيين احد العاملين كمسؤول السلامة بالاضافة الى واجباته. ب- تعيين احد العاملين كمسؤول سلامة متفرغ. د- تعيين مسؤولي سلامة عدد (٢) متفرغين.	عدم تعيين مسؤول السلامة والصحة المهنية									أ - في المشاريع التي يكون عدد عمالها ٥٠ عاملا فاقل. ب - في المشاريع التي يكون عدد عمالها اكثر من ٥٠ الى ٥٠٠ عامل د - في المشاريع التي يكون عدد عمالها اكثر من ٥٠٠ عامل.

									عدم اختيار مسؤول السلامة والصحة المهنية بشكل يوافق الشروط المحددة.	١- شارك في احدى الدورات التي يعقدها المركز الوطني للصحة والسلامة واجتازها بنجاح، او حصل على شهادة اختصاص بالسلامة المهنية. ٢- قادرا على تدريب العمال في مختلف مجالات السلامة والصحة المهنية. ٣- قادرا على تخطيط وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية. ٤- من ذوي الخبرة بالمعلومات الصناعية التي تجري في المشروع.	١/أ/ ٣ /٤ + ٤ /١/ب + ٥/١/٤ج		شروط اختيار مسؤول السلامة المتفرغ	
									عدم قيام مسؤول السلامة بالمهام المناطة به	١ - العمل على نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العاملين. ٢ - التفتيش المنتظم على اماكن العمل لكافة الاقسام واستكشاف مواطن الخطر والتنبيه عليها والتأكد من استعمال الوسائل الوقائية. ٣ - تشخيص مسببات حوادث اصابات العمل وعرض المقترحات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على لجنة المشروع او صاحب العمل من اجل ايجاد الاحتياطات الكفيلة لمنع تكرارها وتأمين سلامة العاملين في المشروع. ٤ - تنظيم الاحصائيات الخاصة باصابات العمل والامراض المهنية واعداد تقارير دورية بذلك. ٥ - الاشراف على تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية. ٦ - التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية والقدرة على فحصها وصيانتها وتوجيه العاملين لطريقة تنظيفها وحفظها.	ب/٣/٤		مهام مسؤول السلامة	

									عدم تشكيل لجنة سلامة وصحة مهنية حسب الاصول.	١ - صاحب العمل او من يمثله - رئيسا ٢ - المدير الفني ورؤساء الاقسام الفنية - اعضاء. ٣ - طبيب المشروع او الممرض - عضوا ٤ - ممثل عن اللجنة النقابية - عضوا ٥ - احد العمال، مسؤول السلامة والصحة المهنية - عضوا متفرغا ومقررا للجنة.	١ / ٤ ج	تشكيل لجنة سلامة وصحة مهنية	
									عدم قيام اللجنة بمهامها المنصوص عليها.	١- دراسة اسباب الحوادث والاصابات ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها. ٢- توفير وسائل الاسعافات الاولية واجهزة الاطفاء وفوهات الحريق في اماكن متفرقة من المشروع، واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومقتضياته ومراقبة استعمالها. ٣- مراقبة وتفتيش كافة اقسام المشروع بصورة دورية بما يكفل تطبيق التعليمات. ٤- توعية العمال وارشادهم لوسائل السلامة والصحة المهنية ومتابعة تنفيذ توجيهات وارشادات قسم تفتيش العمل. ٥- وضع التعليمات والبيانات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في محلات بارزة في مبنى المشروع لغرض احاطة العمال علما بمخاطر المهنة واحتياطات العمل الواجب اتباعها.	٢ / ٤ هـ	مهام اللجنة	



اربعة عشر: المخاطر الكهربائية والنفسية والاجتماعية

[illegible]

خمسة عشر: حماية المرأة العاملة ٣

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة		
	الاعمال الشاقة	٨١	٥ من تعليمات تحديد الاعمال الضارة والشاقة رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨	عدم تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (٥٧) من القانون.	تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة.								
	العمل الاضافي	٨٢		عدم تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية قد تؤدي الى الاضرار بصحة المرأة او حملها.	تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية ضارة.								
	العمل الليلي	١ / ٨٣		عدم تشغيل النساء بعمل ليلي، الا اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضه للتلف السريع، وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.	تشغيل النساء بعمل ليلي.								لا يسري ذلك على الفئات الاتية: أ - العاملات في اعمال ادارية. ب - العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية. ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات.
	فترة الراحة اليومية	٢ / ٨٣		منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) ساعة متوالية، يكون من بينها ما لا يقل عن (٧) ساعات من الفترة الليلية.	عدم منح النساء العاملات فترة الراحة اليومية المحددة.								الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) ليلا والساعة (٦) صباحا

								عدم منح العاملة المستحقة اجازة الحمل والولادة المقررة، وحسب توصيات التقارير الطبية.	اولا - استحقاق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تام لمدة (٧٢) يوما. ثانيا - حق العاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل (٣٠) يوما من التاريخ المتوقع للوضع، بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة، والباقي بعد الوضع. ثالثا - في حالة الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل واحد، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وبناء على تقرير من الجهة الطبية المختصة يمكن ان تصل مدة اجازة الحمل لغاية (٩) اشهر، على ان تكون المدة الزائدة (عن ٧٢ يوما) اجازة بدون اجر، اذا كانت العاملة غير مضمونة، ويطبق على العاملة المضمونة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.	٨٤	اجازة الحمل والولادة	
								عدم منح العاملة المرضع فترة الارضاع المقررة.	منح العاملة المرضع فترة ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على (١) ساعة واحدة من وقت العمل.	١ / ٨٧	فترة الارضاع	
								عدم اعفاء العاملة من العمل لرعاية اطفالها المرضى المدة المحددة.	منح العاملة التي لها طفل مريض او اكثر دون السادسة من عمره وبجاجة الى رعايتها اعفاء من العمل مدة لا تزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، دون اجر.	٢ / ٨٧	رعاية الاطفال	
								عدم توفير وسائل الراحة الخاصة بالنساء.	توفير وسائل راحة خاصة بالنساء حسب متطلبات العمل.	٨٨	توفير وسائل الراحة	

سنة عشر: حماية عمال المقالع

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق		
	الفحص الطبي الاولي	١ /٩٩		عدم تشغيل العامل في الصناعات والاعمال المنصوص عليها الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به.	عدم اجراء الكشف الطبي على العامل وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل.					عمال وصناعات مقالع المواد الانشائية
	الفحص الطبي الدوري	٢ /٩٩		اعادة الكشف الطبي على العامل بصورة دورية مرة في السنة في الاقل للتأكد من استمرار صلاحيته للعمل، وتثبيت نتائج الكشف في سجلات المشروع.	عدم اعادة الكشف الطبي على العامل مرة في السنة في الاقل، او عدم تثبيت نتائج الكشف في السجلات.					
	دخول اماكن العمل	١ /١٠١		حظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيه او المكلفين بتفتيشها قانونا، كما يحظر على العمال انفسهم دخولها في غير الاوقات المحددة لعملهم دون ترخيص.	دخول اماكن العمل لغير المعنيين، او دخولها في غير الاوقات المحددة دون ترخيص.					
	مدة البقاء بالعمل	١ /١٠٢		عدم ابقاء العامل في مكان العمل اكثر من (١٢) ساعة في اليوم.	ابقاء العامل في مكان العمل اكثر من (١٢) ساعة في اليوم					
	استمرار العمل بحالات الضرورة	٢ /١٠٢		في حالات الضرورة، يمكن استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر او اصلاح ما نشأ عنه بشرط : أ - ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال (٢٤) ساعة. ب - اعتبار مدة العمل الزائد عملا اضافيا يجري تعويضه وفق القانون.	أ - عدم ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال (٢٤) ساعة. ب - عدم اعتبار مدة العمل الزائد عملا اضافيا يجري تعويضه وفق القانون.					

									اولا - اصدار اوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة. ثانيا - منع وجود العمال في مناطق الانفجار الا بعد زوال الخطر عنها. ثالثا - تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر المهنة.	اولا - اصدار اوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة. ثانيا - منع وجود العمال في مناطق الانفجار الا بعد زوال الخطر عنها. ثالثا - تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر المهنة.	١٠٣	تدابير السلامة	
									عدم تفتيش اماكن العمل دوريا للتأكد من حسن تطبيق تدابير السلامة المهنية.	تفتيش اماكن العمل دوريا للتأكد من حسن تطبيق تدابير السلامة المهنية.	٤ / ١٠٣	تفتيش اماكن العمل	
									عدم توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولى للطوارئ.	توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولى للطوارئ.	١٠٤	الاسعاف الاول	
تحديد ما يتحمله العامل من بدل، مقابل وجبات الطعام حسب قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية.									اولا - تحميل العامل بدل مقابل وجبات الطعام اكثر ما ورد بقرار الوزير. ثانيا - التنازل عن تناول وجبات الطعام لقاء بدل نقدي.	اولا - تحديد ما يتحمله العامل من بدل، مقابل وجبات الطعام. ثانيا - عدم جواز التنازل عن تناول وجبات الطعام لقاء اي بدل نقدي.	١٠٥	بدل وجبات طعام	

سبعة عشر: الإشعاعات المؤينة (قانون الوقاية من الإشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠)

[illegible]

									العمل الاضافي بشكل مخالف للشروط	يتم العمل الاضافي في حالات الضرورة بموافقة رئيس مجلس حماية البيئة، وعلى لا ان يزيد التعرض للاشعاع في هذه الحالة على الحدود القصوى المسموح بها، ومنح العامل مخصصات عمل اضافية.	١ / ١٤	٢٩ / ٥	العمل الاضافي	
									عدم منح العامل الاجازات السنوية المستحقة أو عدم تمتعه في الاقل على (٢١) بالسنة.	منح العامل اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته، وعليه التمتع في الاقل بـ (٢١) يوما عما يستحقه من اجازاته الاعتيادية سنويا.	٢ / ١٤	٢٩ / ٥	اجازات العاملين السنوية	
									مخالفة تدابير منع وقوع الحوادث او السيطرة وتلافي اثارها.	التقيد بالتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لمنع وقوع الحوادث الموضوعية والعامة، والاجراءات والخطط التفصيلية والكفيلة بالسيطرة على مثل هذه الحوادث اذا وقعت، وتلافي الآثار التي تنجم او يمكن ان تنجم عنها.	١٠	٢٩ / ٥	منع وقع الحوادث	
									عدم ابلاغ المركز فورا عن وقوع حادث.	ابلاغ المركز فورا عن فقدان اي مصدر من مصادر الاشعاع او سرقة او وقوع حادث من شأنه تعريض الانسان او البيئة الى مخاطر الاشعاع او التلوث.	٩ / ١٢	٢٩ / ٥	الابلاغ عن الحوادث	مركز الوقاية من الاشعاع
									عدم التقيد بالحد الاعلى للجرع الاشعاعية، او تراكيز المواد المشعة.	التقيد بالحد الاعلى للجرع الاشعاعية وتراكيز المواد المشعة المسموح بها، طبقا للتعليمات.	٤ / ١٢	٢٩ / ٥	الحد الاعلى للجرعة	
									عدم انجاز مستلزمات العمل ووسائل الرقابة.	انجاز مستلزمات العمل كافة ووسائل الرقابة التي يحددها المركز.	٣ / ١٢	٢٩ / ٥	انجاز مستلزمات الرقابة	مركز الوقاية من الاشعاع
									عدم اعداد التقارير التي يطلبها المركز.	اعداد التقارير التي يطلبها المركز، وفقا للتعليمات.	٦ / ١٢	٢٩ / ٥	اعداد التقارير	مركز الوقاية من الاشعاع

									منح العاملين في الاشعاع المنصوص عليها في القوانين.	عدم منح العاملين في الاشعاع حقوقهم المنصوص عليها.										
									منح العاملين في الاشعاع الوقاية من التعرض لمصادر الاشعاع	عدم منح العامل مخصصات بدل الوقاية.										مخصصات بدل الوقاية
									٢٩ / ٥	٨ / ١٢										مخصصات بدل الوقاية بنسبة (٣٠٪) من الراتب الاسمي، على ان لا تقل عن (١٥) ديناراً شهرياً.



									الحدود الامنة	٥	الحدود الآمنة المسموح بتواجدها في بيئة العمل من البنزين العطري هي (١٠) أجزاء للمليون جزء، او (٣٠) ملغم في المتر المكعب الواحد من الهواء.	تجاوز الحدود الآمنة المسموح بتواجدها في بيئة العمل لتراكيز البنزين العطري.
									طرق القياس	٦	الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لتطبيق تعليماته بشأن الطريقة المعتمدة في قياس تراكيز البنزين العطري في بيئة العمل.	عدم قياس تراكيز البنزين العطري في بيئة العمل بالاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
									التخلص من الابخرة	٧	اولا : اجراء العمليات التي تتطلب استعمال البنزين العطري في اوعية مغلقة كلما كان ذلك ممكنا. ثانيا : استعمال السحب الموضعي الجيد للتخلص من ابخرة البنزين العطري في بيئة العمل.	اولا: عدم اجراء العمليات التي تتطلب استعمال البنزين العطري في اوعية مغلقة. ثانيا : عدم استعمال السحب الموضعي الجيد.
									معدات الوقاية الشخصية	٨	تزويد العاملين المتعرضين لأبخرة البنزين العطري في بيئة العمل بمعدات الوقاية الشخصية كاملة (منها الكمادات المزودة بالفلتر، والقفازات، وبدلات العمل المناسبة حسب طبيعة العمل).	عدم تزويد العاملين المتعرضين بمعدات الوقاية الشخصية كاملة.
									الفحوصات الطبية	٩	اولا : اجراء فحوصات طبية ابتدائية تبين لياقة العاملين للعمل ومنها فحص كامل للدم ويشمل : أ - تعداد لكريات الدم الحمراء. ب - تعداد الكريات الدم البيضاء. ج - زمن التثثر. ثانيا : فحوصات طبية دورية لتأمين سلامة العاملين المعرضين الى ابخرة البنزين العطري ومنها فحص كامل للدم كل ستة اشهر ويشمل: أ - تعداد لكريات الدم الحمراء. ب - تعداد الكريات الدم البيضاء. ج - زمن التثثر. ثالثا : تجري هذه الفحوصات تحت مسؤولية طبيب مؤهل في موضوع الصحة المهنية.	اولا : عدم اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية. ثانيا : عدم اجراء الفحوصات الطبية الدورية. ثالثا : عدم اجراء هذه الفحوصات من قبل طبيب مؤهل في موضوع الصحة المهنية.



									تشغيل المصابين بأمراض الدم وسوء التغذية بالبنزين العطري.	استبعاد المصابون بأمراض الدم وسوء التغذية من الاشتغال بالبنزين العطري.	٤ / ٩		المصابون بأمراض	
									استخدام النساء اثناء فترة الحمل والرضاعة في اعمال تعرضهن الى مخاطر البنزين العطري او منتجاته.	منع استخدام النساء اثناء فترة الحمل والرضاعة في اعمال تعرضهن الى مخاطر البنزين العطري او منتجاته.	١٠		النساء الحوامل	
									تكليف الاحداث بأعمال تعرضهم الى مخاطر البنزين العطري او منتجاته.	منع تكليف الاحداث دون سن الثامنة عشرة من العمر بأعمال تعرضهم الى مخاطر البنزين العطري او منتجاته.	١١		الاحداث	
									عدم وضع علامات تحذيرية على الاوعية الحاوية على البنزين العطري او منتجاته.	وضع علامات تحذيرية على الاوعية الحاوية على البنزين العطري او منتجاته تشير الى كون المادة قابلة للاشتعال وسامة.	١٢		العلامات التحذيرية	



تسعة عشر: الحماية من الضوضاء

[illegible]

الالتزام بتعليمات القياس	١٤	الهيئة هي الجهة المسؤولة حصرا عن تحديد مؤشرات وطرق قياس الضوضاء وحدودها المسموح بها.	عدم اتباع تعليمات الهيئة بطرق قياس الضوضاء والحدود المسموح بها.							هيئة حماية وتحسين البيئة في اقليم كردستان
حدود الضوضاء المسموح	١/١٥	عدم تجاوز الحدود المسموح بها لشدة الصوت داخل أماكن العمل والأماكن العامة المغلقة الموضحة بالجدول رقم (١) الملحق بالتعليمات.	تجاوز الحدود المسموح بها لشدة الصوت والموضحة بالجدول رقم (١) الملحق بهذه التعليمات.							
حدود التعرض	١٦	عدم تعريض الموظفين والمستخدمين الى مستويات ضوضاء تفوق الحدود المسموح بها الواردة في الجدولين (٣) و (٤) ومراعاة قيم الضوضاء التعليمية الواردة في الجدول (٥) الملحق بهذه التعليمات.	تعريض الموظفين والمستخدمين الى مستويات ضوضاء تفوق الحدود المسموح بها الواردة في الجدولين (٣) و (٤)، وعدم مراعاة قيم الضوضاء التعليمية الواردة في الجدول (٥) .							
الوقاية	١٥/٥ من تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها	توفير وتهيئة شروط العمل والمسائل الوقائية التي تساعد على تقليل الضوضاء في قاعات العمل بحيث لا يزيد ذلك عن ٨٥ / ديسبل ا.	عدم توفير وتهيئة شروط العمل التي تساعد على تقليل الضوضاء في قاعات العمل الى الحدود المسموح بها.							

عشرون: الحماية من المواد الكيميائية المسرطنة (تعليمات اعتبار عدد من المواد الكيميائية مواد مسرطنة للجنس البشري رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ استنادا الى المادة ١٠٥ من قانون الصحة العامة رقم ٨٩ لسنة ١٩٨١)

[illegible]

									أ - استخدام طرق العمل الآمنة لمنع تسرب المواد المسرطنة الى بيئة العمل سواء أكانت من جراء المنتجات الرئيسية أو الوسيطة أو الجانية أو منتجات مهنية. ج - في حالة عدم امكانية السيطرة على تلوث بيئة العمل، الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لاتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة التلوث.	أ - استخدام طرق العمل الآمنة لمنع تسرب المواد المسرطنة الى بيئة العمل سواء أكانت من جراء المنتجات الرئيسية أو الوسيطة أو الجانية أو منتجات مهنية. ج - في حالة عدم امكانية السيطرة على تلوث بيئة العمل، الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لاتخاذ التدابير اللازمة للتخلص من التلوث أو تقليله الى درجة التركيز المأمونة وحسب تعليماته	٣/٣		التسرب	
									عدم وضع التدابير اللازمة لمراقبة ظروف العمل دوريا والاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.	وضع التدابير اللازمة لمراقبة ظروف العمل دوريا بحيث يشكل ذلك مدة ودرجة التعرض في بيئة العمل، مع الاستعانة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عند الضرورة.	٣ / ٣/ ب		مدة ودرجة التعرض	
									عدم اتخاذ الاجراءات المناسبة لمنع تعرض العاملين من تسرب أو تلوث بيئة العمل أثناء نقل أو تداول أو تخزين المواد المسرطنة.	اتخاذ الاجراءات المناسبة لمنع تعرض العاملين من تسرب أو تلوث بيئة العمل أثناء نقل أو تداول أو تخزين المواد المسرطنة.	٣ / د		النقل والتداول والتخزين	
									١ - عدم اجراء الفحص الطبي الابتدائي للعاملين قبل البدء بالعمل. ٢ - عدم اجراء فحص طبي دوري خلال فترة العمل. ٣ - عدم اجراء فحوصات مختبرية لتقييم درجة التعرض ومراقبة الحالة الصحية.	اخضاع جميع العاملين الذين يتم تشغيلهم بالمواد المسرطنة للفحوصات الطبية التالية :- ١ - الفحص الطبي الابتدائي قبل البدء بالعمل. ٢ - فحص طبي دوري خلال فترة العمل. ٣ - فحوصات مختبرية لتقييم درجة التعرض ومراقبة الحالة الصحية.	٤		فحوصات الطبية للعاملين	
									عدم اجراء الفحوصات المختبرية والمعاينات الطبية الدورية خلال ساعات العمل.	تتم الفحوصات المختبرية والمعاينات الطبية الدورية خلال ساعات العمل.	٥		موعد اجراء الفحوصات الطبية	
									عدم وضع علامات تحذيرية في أماكن العمل.	وضع علامات تحذيرية في أماكن العمل لكل العاملين الذين يتعرضون لخطر المواد المسرطنة.	٧		العلامات التحذيرية	

									عدم اعداد برامج تثقيف وإرشاد للعاملين عن السرطان المهني واطار التعرض.	٨		التثقيف والارشاد	
									اعداد برامج تثقيف وإرشاد للعاملين عن السرطان المهني واتخاذ الخطوات اللازمة لتزويد العمال بكافة المعلومات المتوفرة حول الأخطار التي ينطوي عليها مثل هذا التعرض قبل وبعد التعيين أو عند ادخال مواد مسرطنة جديدة والتدابير الواجب اتخاذها.	٩		توفير كادر فني	
									عدم توفير كادر فني خاص ومؤهل للإشراف على العمليات التي يتم فيها التعرض الى المواد المسرطنة.				
									توفير كادر فني خاص ومؤهل للإشراف على العمليات التي يتم فيها التعرض الى المواد المسرطنة.				



واحد وعشرون : الحماية من زيت الاسكرال ه (تعليمات رقم ٦ لسنة ١٩٨٦ والصادرة بموجب قانون الصحة العامة رقم ٨٩ لسنة ١٩٨١ الخاصة بزيت الاسكرال)

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تسبب بالمخالفة	اغلاق		
	تطبيق التعليمات		ج/١٨/٥ تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ وتعديلاتها	تطبيق التعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦ والصادرة بموجب قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١/ والخاصة بزيت الاسكرال.	عدم تطبيق التعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦ والخاصة بزيت الاسكرال.									
	الفحوص الطبية		١ / ٢ + ٤ من تعليمات رقم ٦ لسنة ١٩٨٦ الخاصة بزيت الاسكرال	اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية، واجراء الفحوصات الدورية للعاملين مرة في السنة على الاقل للعاملين المعرضين لمركبات الـ(PCBS) والتركيز على امراض الجلد وعمل وظائف الكبد	عدم اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية.									
	حدود التركيز المسموح به		٢ / ٢	الحفاظ على تراكيز مادة الـ(PCBS) ضمن الحدود المسموح بها للتعرض على اساس صحي مهني وهي TLV = ١ pg /m	تجاوز تراكيز مادة الـ(PCBS) الحدود المسموح بها.									
	التخزين		٣ / ٢	تخزين مواد الـ(PCBS) في حاويات مغلقة وفي اماكن جيدة التهوية.	عدم تخزين مواد الـ(PCBS) في حاويات مغلقة وفي اماكن جيدة التهوية.									
	التداول		٤ / ٢	تداول مواد الـ(PCBS) في مناطق معزولة جيدة التهوية وبعيدة عن قاعات العمل.	عدم تداول مواد الـ(PCBS) في مناطق معزولة وجيدة التهوية.									

٥ يقصد باللفظ الاتي المعنى المدرج ازاءه ان زيت الاسكرال (ASKARAL) اسم وصفي لمادة صناعية عازلة كهربائيا وتستعمل كوسيط عازل في المحولات الكهربائية تنتمي لمجموعة الفينيلات الثنائية المتعددة الكلورة.

									عدم اتخاذ الحيلة والحذر لتجنب الحوادث والسيطرة على الانسكابات.	اتخاذ الحيلة والحذر وكافة الاجراءات المناسبة لتجنب الحوادث الناجمة عن استخدام المادة، والسيطرة على النضوحات والانسكاب المباشر لمركبات ال(PCBS).	٥ / ٢ + ٦ / ٢		تجنب الحوادث	
									عدم توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعاملين.	توفير معدات الوقاية للعاملين مع مواد (PCBS) أ- كمادات واقية مناسبة لهذه الغازات السامة او اجهزة تنفس عند الدخول داخل الخزانات المغلقة. ب- كفوف مناسبة مقاومة للمذيبات العضوية. ج - نظارات واقية. د - احذية واقية. هـ - بدلات عمل مناسبة. و - حزام او حبال امان في حالة الدخول داخل الخزانات المغلقة.	٧ / ٢		معدات الوقاية الشخصية	
									عدم وضع خطة طوارئ.	وضع خطة طوارئ لمعالجة حالات التسرب والانسكاب لمركبات ال (PCBS)، والتجهيز بالعدد الوقائية.	١ / ٣		خطة الطوارئ	
									عدم مراعاة اجراءات الدخول في الاماكن المغلقة.	٢- الدخول الى الحيز المحاط مثل الخزانات التي تكون ملوثة بمركبات ال(PCBS) مصحوبا بتصريح موقع عمل. ٣- توفير تهوية جيدة ومصدر للاوكسجين خلال بقاء العاملين في مثل هذه الحاويات. ٤- ارتداء العاملون التجهيزات الوقائية المناسبة، وربط الشخص الموجود في الخزان بحبل انقاذ، وان يقف شخص اخر خارج الخزان، وثالث يقف للمراقبة.	٣		اجراءات الدخول في الاماكن المغلقة	
									السماح للنساء الحوامل بالتعامل مع هذه مركبات (PCBS)	عدم السماح للنساء الحوامل بالتعامل مع مركبات (PCBS).	٤		النساء الحوامل	

اثنان وعشرون : لجان التفتيش

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزارة القادمة	ملاحظات
		قانون العمل المادة رقم	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلق		
	تسهيل عمل لجان التفتيش	١ / ١١٨ + ٢ / ١١٨		تسهيل مهمة لجان التفتيش وتمكينهم من الاطلاع على كل ما يريدون بما في ذلك السجلات والوثائق والاضابير الشخصية وما سواها، والاجابة على اي استيضاحات واستفسارات توجه اليهم.	عدم تسهيل او منع المفتش او لجنة التفتيش من دخول اماكن العمل او عرقلة عملهم.									



ثلاث وعشرون: مخاطر اخرى ٦

الرقم	قائمة التفتيش	المرجع القانوني		شروط الاستيفاء	المخالفات	الوضع الحالي			الاجراء				تاريخ الزيارة القادمة	ملاحظات
		قانون...	اخرى			ملتزم	غير ملتزم / عدد المخالفات	لا ينطبق	نصح وارشاد	انذار لمدة ...	تنسيب بالمخالفة	اغلاق		

اربع وعشرون : التنسيق مع الجهات الاخرى

الرقم	الموضوع	الجهة المختصة / القانون
	الحريير الصخري	مجلس حماية وتحسين البيئة
	نوعية الهواء المحيط	مجلس حماية وتحسين البيئة
	حماية وتحسين الهواء	مجلس حماية وتحسين البيئة
	حماية وتحسين التربة	مجلس حماية وتحسين البيئة
	ادارة النفايات والمواد الخطرة	مجلس حماية وتحسين البيئة
	المبيدات والمركبات الكيميائية	مجلس حماية وتحسين البيئة

-انتهى-



