

الحد الأدنى للأجر والعلاوة الدورية السنوية لعام 2025

اعتبارًا من 1 مارس 2025، يتم تطبيق الحد الأدنى للأجر في القطاع الخاص، بالإضافة إلى العلاوة الدورية السنوية وفقًا للأحكام القانونية المعمول بها

أولاً: الأساس القانوني

يعتمد تطبيق الحد الأدنى للأجور والعلاوة الدورية السنوية على عدة مواد قانونية رئيسية من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، والتي تشمل:

1. تعريف الأجر ومكوناته

وفقًا للمادة (1) فقرة (ج)، يشمل الأجر كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله، سواء كان ثابتًا أو متغيرًا، نقدًا أو عينيًا. ويشمل ذلك:

- العمولة والنسبة المئوية
- العلاوات والمزايا العينية
- المنح والبدلات
- نصيب العامل في الأرباح
- الوهبة

2. المجلس القومي للأجور واختصاصاته

- المادة (34) تحدد مهام المجلس القومي للأجور، بما في ذلك وضع سياسات الأجور الدنيا.

3. التزامات صاحب العمل والعقوبات

- المادة (45) تلزم صاحب العمل بدفع الأجر المستحق للعامل بالكامل.
- المادة (247) تفرض عقوبة على صاحب العمل الذي يخالف تطبيق الأجر بحد أدنى 100 جنيه وحد أقصى 500 جنيه، وتتضاعف الغرامة عند تكرار المخالفة

ثانيًا: القرارات التنظيمية لعام 2025

1. الحد الأدنى للأجر في القطاع الخاص

وفقًا لقرار وزير التخطيط رئيس المجلس القومي للأجور رقم (15) لسنة 2025:

- يكون الحد الأدنى للأجر الشهري 7000 جنيه، اعتبارًا من 1 مارس 2025.
- يتم احتساب هذا الأجر وفقًا للبند (ج) من المادة (1) في قانون العمل.

2. الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية

- تُحتسب العلاوة بنسبة لا تقل عن 3% من أجر الاشتراك التأميني.
- يجب ألا تقل العلاوة عن 250 جنيهًا سنويًا لكل عامل.

3. الحد الأدنى للأجر للعاملين بنظام العمل المؤقت أو الجزئي

- يكون الحد الأدنى للأجر **28 جنيهاً للساعة الواحدة**، بعد خصم الاستقطاعات القانونية.

ثالثاً: آليات التنفيذ والالتزام

1. تطبيق الحد الأدنى للأجر

- تلتزم جميع المنشآت الخاصة بتطبيق الحد الأدنى للأجر الجديد بدءاً من **1 مارس 2025**.
- يتم احتساب الأجر قبل أي استقطاعات قانونية مثل التأمينات الاجتماعية.
- يجب على أصحاب العمل تعديل استثمارات الأجور التأمينية في **يناير 2025** بما يتوافق مع الحد الأدنى الجديد.

2. التزامات أصحاب العمل تجاه العاملين المؤقتين أو الجزئيين

- يجب ألا يقل الأجر عن **28 جنيهاً للساعة** لأي عامل يعمل بنظام الوقت الجزئي أو المؤقت.

3. حساب العلاوات والمزايا العينية

- تُطبق العلاوة الدورية السنوية بحد أدنى **3% من أجر الاشتراك التأميني**، على أن لا تقل عن **250 جنيهاً**.
- لا تُحتسب المزايا العينية ضمن الأجر، إلا إذا كانت غير ضرورية لأداء العمل، وفي حال مساهمة العامل بجزء منها، يتم احتساب الجزء الذي يتحمله ضمن الأجر.

رابعاً: العقوبات ومتابعة الالتزام

- يُمنع تقديم طلبات استثناء من تطبيق الحد الأدنى للأجر، وفقاً للكتاب الدوري رقم **(3) لسنة 2025** الصادر عن وزارة العمل.
- سيتم تنفيذ حملات تفتيش من قبل مفتشي العمل للتأكد من الالتزام بالقانون.
- في حال المخالفة، تُحرر محاضر رسمية ضد المنشآت المخالفة، مع تطبيق العقوبات القانونية اللازمة.

11:08

52%

admin, مرحبا

1

عدد الشهور

7,000.00

إجمالي الراتب

770.00

ت.ا. حصة العامل

123.00

ض. المرتبات

3.50

م. صندوق أسر الشهداء

896.50

إجمالي الاستقطاعات

6,103.50

صافي الراتب

1,312.50

ت.ا. حصة صاحب العمل

7,000.00

الاجر التأميني

0.00

بدلات مستبعده

01-2025

بداية من

عرض الحساب شهري

Back

11:07

52%

admin, مرحبا

1

عدد الشهور

7,000.00

إجمالي الراتب

592.31

ت.ا. حصة العامل

148.63

ض. المرتبات

3.50

م. صندوق أسر الشهداء

744.43

إجمالي الاستقطاعات

6,255.57

صافي الراتب

1,009.62

ت.ا. حصة صاحب العمل

5,384.62

الاجر التأميني

1,615.38

بدلات مستبعده

01-2025

بداية من

عرض الحساب شهري



وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية
والععاون الدولي
الوزير

قرار
وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية
والتعاون الدولي
رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٥

وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي
رئيس المجلس القومي للأجور

بعد الإطلاع على الدستور:

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩:

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٨ لسنة ٢٠٢٤ بتشكيل الحكومة:

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٦٥٩ لسنة ٢٠٢٠ بشأن إعادة تشكيل المجلس القومي للأجور وتحديد اختصاصاته:

وعلى قرار المجلس القومي للأجور في اجتماعه المعقود بتاريخ ٢٠٢٥/٢/٩.

قرر:

(المادة الأولى)

يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص (٧٠٠ جنيه) سبعة آلاف جنيه، وذلك اعتباراً من ٢٠٢٥/٣/١، محسوباً على أساس الأجر المنصوص عليه في البند (ج) من المادة (١) من قانون العمل المشار إليه.

(المادة الثانية)

يكون الحد الأدنى لقيمة العلاوة السنوية الدورية للعاملين بالقطاع الخاص، المستحقة اعتباراً من العام المالي ٢٠٢٥، وفقاً للسنة المالية المحاسبية لكل منشأة، بما لا يقل عن ٣% من أجر الاشتراك التأميني المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه، ويحد أدنى (٢٥٠ جنهاً) مائتان وخمسون جنهاً.

(المادة الثالثة)

يكون الحد الأدنى لأجر العاملين في أعمال مؤقتة بطبيعتها، أو لمن يعمل جزءاً من الوقت (٢٨ جنهاً) ثمانية وعشرين جنهاً صافياً للساعة الواحدة.

(المادة الرابعة)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية

والتعاون الدولي

رئيس المجلس القومي للأجور

أ.د/ رانيا المصايط





جمهورية مصر العربية

وزارة العمل
مكتب الوزير

كتاب دوري رقم (٣) لسنة ٢٠٢٥

بشأن الإجراءات التنفيذية

لقرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رئيس المجلس القومي للأجور

رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٥

بتقرير الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص

في ضوء القرار الصادر عن المجلس القومي للأجور بجلسته المنعقدة في ٢٠٢٥/٢/٩، بشأن زيادة الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص .

وبمناسبة صدور قرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رئيس المجلس القومي للأجور رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٥ بتقرير الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص والذي نص في المادة الأولى منه على أنه : يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص (٧٠٠٠) جنيهه (سبعة آلاف جنيهه) وذلك اعتباراً من ٢٠٢٥/٢/١ محسوباً على أساس الأجر المنصوص عليه في البند (ج) من المادة (١) من قانون العمل .

كما نص القرار المذكور في المادة الثالثة منه على أنه يكون الحد الأدنى لأجر العاملين في أعمال مؤقتة بطبيعتها ، أو لمن يعمل جزءاً من الوقت (٢٨ جنيهها) (ثمانية وعشرين جنيهها) صافياً للساعة الواحدة .

وحيث تضمن البند (ج) من المادة (١) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تعريفاً دقيقاً للأجر والذي يتم على أساسه احتساب الحد الأدنى للأجور، ويشمل (العمولة - النسبة المئوية - العلاوات - المزايا العينية - المنح - البدلات - نصيب العاملين في الأرباح - الوهبة) مع الأخذ في الاعتبار ضوابط وآليات صرف تلك المشتملات .

وحيث نصت المادة (٤٥) من قانون العمل ، والمعاقب عليها بنص المادة (٢٤٧) من ذات القانون على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر " .

وحرصاً من الوزارة على توحيد مفاهيم العمل تيسيراً على المنشآت في تطبيق الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تضمنه القرار المذكور وتحقيق الاستفادة لكافة العاملين المخاطبين به .



جمهورية مصر العربية

وزارة العمل

مكتب الوزير

فإنه تأسيساً على ما تقدم :

يتعين على جميع المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الالتزام بقرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رئيس المجلس القومي للأجور رقم (١٥) لسنة ٢٠٢٥ وتنفيذه بحيث يصبح أجر العامل المنصوص عليه في عقد العمل عند بداية التعاقد ، أو الذي يتقاضاه فعلياً بالمنشأة وقت تطبيق هذا القرار - قبل الاستقطاعات لا يقل عن (٧٠٠٠) جنيه شهرياً (سبعة آلاف جنيه شهرياً) ، وذلك بمراعاة ضوابط وآليات صرف مشتملات الأجر طبقاً للفقرة (ج) من المادة (١) من قانون العمل .

ومن ناحية أخرى يجب ألا يقل أجر العامل الذي يمارس عملاً مؤقتاً بطبيعته ، أو يعمل لجزء من الوقت لصالح صاحب العمل عن (٢٨) جنيه (ثمانية وعشرين جنيه) صافياً عن الساعة الواحدة .

وفي حالة مخالفة المنشأة لأحكام هذا القرار يتم اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة ضدها طبقاً لأحكام قانون العمل كما لو كان العامل لم يصرف الأجر أو صرفه منقوصاً ..

علماً بأنه لا يوجد أي منشأة بالقطاع الخاص مستثناة من تطبيق أحكام هذا القرار ، ويمتنع على مديرية العمل أو المناطق أو المكاتب التابعة لها قبول أي طلبات من المنشآت للاستثناء من تطبيق الحد الأدنى للأجور .

وعليه يلتزم جميع السادة مديري مديريات العمل ومفتشي العمل بالمحافظات بما تضمنه هذا الكتاب من أحكام ، والعمل بمقتضاه ومتابعة التزام المنشآت به بكل دقة .

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

تحريراً في ٢٠٢٥/٢/١٢

رئيس الإدارة المركزية
لرعاية القوى العاملة

خالد
(خالد أبو بكر)

