

Koumish Elnil - Elwarak - Embaba - Giza

Tel.: 35406079 - 35403570

Fax: 35408882

P . O . Box: 1438

C.C.R.: 160611

egyptgas@egyptgas.com.eg



Egypt Gas

www.egyptgas.com.eg

إحدى شركات قطاع البترول
كورنيش النيل - الوراق - إمبابة - الجيزة

تليفون : ٣٥٤٠٣٥٧٠ - ٣٥٤٠٦٠٧٩

فاكس : ٣٥٤٠٨٨٨٢

صندوق بريد : ١٤٣٨

سجل تجارى : ١٦٠٦١١

egyptgas@egyptgas.com.eg



الجيزاءات

بالشركة



Industrial Affiliate of the Institution
of Gas Engineers and Managers



TÜV Rheinland Group

ISO 9001 - ISO 14001 - OHSAS 18001

الإدارة العامة للشئون القانونية
التحقيقات والشكاوى

لائحة

الجزاءات

أ/ هيثم ممدوح





المجلس التنفيذي
شركة الغاز
القطاع / شركة الغاز
القطاع / شركة الغاز

طابق
٦٦٦
٢٠١٦/١٠/٢٠

لائحة المخالفات

والجزاءات

بالشركة





البطاقة الأولى

أحكام عامة

المادة الأولى

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة وتعتبر جزءاً متمماً ومكملاً لأحكام لائحة نظام العاملين بالشركة وتسري أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته فيما لم يرد به نص فيهما.

المادة الثانية

إدارة الشركة هي صاحبة الاختصاص الأصلي في التحقيق مع العاملين بها ومساءلتهم تأديبياً مع مراعاة المادة (٦٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

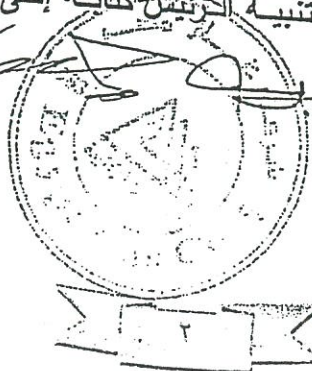
المادة الثالثة

كل عامل يخالف الواجبات أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أو بلائحة نظام العاملين بالشركة أو المنصوص عليها في هذه اللائحة يعاقب تأديبياً طبقاً للأحكام الواردة في هذه اللائحة.

المادة الرابعة

يعفى العامل من المسؤولية إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه وبالرغم من تنبيه الرئيس كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده.

التقابة
العامة
للعاملين
بالشركة



فہرست

القانون ١٢

مدیر البرد، -

مسجد الحبیب الرحمن

المادة الخامسة

لا يعد جزاءاً قرار تحميل العامل بقيمة ما تسبب خطئه في فقدته أو إتلافه أو تبديده من مهمات أو آلات أو خامات أو غيرها من ممتلكات الشركة سواء كانت في عهده أو كان مسئولاً عنها ولا يحل ذلك بحق الشركة في توقيع الجزاء الملائم عليه بشرط ألا يتجاوز ما يستقطع من أجره تطبيقاً لحكم هذه المادة أجر خمسة أيام في الشهر ويجوز للعامل أن يتنظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .

المادة السادسة

لا يعد جزءاً قرار حرمان العامل من أجر أيام الانقطاع عن العمل بالتطبيق لقاعدة الأجر مقابل العمل ولا يخل ذلك بحقوق الشركة في توقيع الجزاء الملائم عليه وذلك طبقاً للائحة الجزاءات النموذجية .

المادة السابقة

لا يعد جزاءاً لفت نظر العامل وإنما هو من قبيل التنبيه والتحذير لعدم العودة لارتكاب الفعل المقتطف .

الزراعة الشامية

لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة .

المادة التاسعة

إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن القصد بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

المادة الخامسة

لا يخل توقيع جزاء الخصم من العامل بحق الشركة في تطبيق لائحة الحوافز بشأن الآثار المترتبة على جزاء الخصم من العامل مع مراعاة حكم المادة السابقة مع مراعاة قانون العمل

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

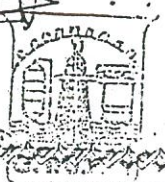
النقابة

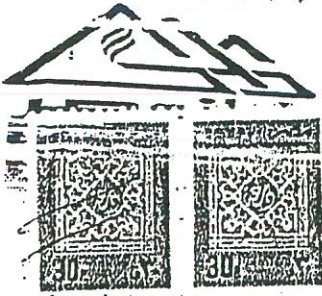
والله اعلم

المعتمد على الله

والله اعلم

Egypt Gas





الجمهورية العربية السورية
الوزارة العامة
العدد ١٢ لسنة ٢٠٠٣
م. ١٢

المادة الحادية عشر

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل هي :-

- ١- الإنذار مع مراعاة المادة (٦٨) مع قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لصاحب العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .
- ٢- الخصم من الأجر مع مراعاة المادة (٦٨) مع قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة شهور .
- ٤- حرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
- ٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .
- ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ مع مراعاة المادة (٦٨) مع قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي تنص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون .

المادة الثانية عشر

يجوز فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ما يلي :-

- ١- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة للشركة بشرط إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرون ساعة من وقت العلم بوقوعه .
- ٢- انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
- ٣- إذا لم يراع العامل للتعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والشركة رغم التنبيه عليه كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات كتابية ومعلنة بمكان ظاهر .
- ٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه يعلم الوصول بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .

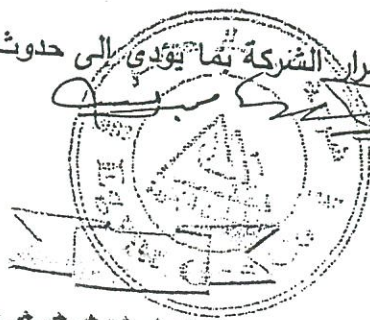
٥- إذا قام العامل بإفشاء أسرار الشركة بما يؤدي إلى حدوث أضرار جسيمة لها .

التوقيعات

الحاكم

للعاملين

بالمبشرين



تابع المادة الثانية عشر

- ٦- إذا قام بالاعتداء على أحد شاغلي وظائف الإدارة العليا أو الاعتداء الجسيم على أي من رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
 - ٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .
 - ٨- عدم مراعاة الشروط والضوابط المنصوص عليها في المواد (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن حق العاملين في الإضراب السلمي أو الدعوة إليه .
 - ٩- إذا قام العامل بمنافسة شركته في ذات نشاطها .
 - ١٠- إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .
- ويكون الفصل من اختصاص اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

المادة الثالثة عشر

العقوبات المقررة لأنواع المخالفات الواردة بهذه اللائحة هي للاسترشاد ويجوز في حالة وقوع مخالفات لم يرد النص بشأنها القياس عليها كما يجوز النزول عن الحد المقرر بهذه اللائحة باعتباره الحد الأقصى مع مراعاة التصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة .

المادة الرابعة عشر

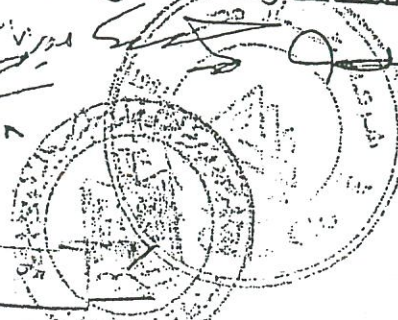
توقيع الجزاءات المقررة بهذه اللائحة على العامل المخالف لا يخل بحق الشركة في طلب إقامة الدعوى المدنية ضده عند الاقتضاء .

المادة الخامسة عشر

يجوز الفصل بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية والبت في الأولى دون انتظار الثانية ويتحمل المخالف وحدة النتائج المترتبة على المسؤولية الجنائية دون أدنى مسؤولية

قبل الشركة .
مدير عام الشركة
مدير عام الشركة
مدير عام الشركة
مدير عام الشركة
مدير عام الشركة

النقابة
العامة
للعمال
بالمصر



غاز مصر
EGYPT GAS
غاز مصر

المادة السادسة عشر

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

المادة السابعة عشر

لا يجوز أن يقطع من أجر العامل وقاء للجزاءات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

المادة الثامنة عشر

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل لارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها متى وقعت المخالفة الجديدة خلال سنة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بقرار الجزاء السابق.

المادة التاسعة عشر

يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إذا كان من شأنه المساس بكرامة الوظيفة التي يشغلها أو الإساءة إلى سمعة الشركة.

المادة العشرون

إذا كون الفعل الواحد مخالفات متعددة تجبها المخالفة ذات الجزاء الأشد ويوقع جزاءها دون غيرها وإذا وقعت عدة مخالفات لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها ارتباط لا يقبل التجزئة وجب اعتبارها مخالفة واحدة ويوقع الجزاء المقرر لأشد تلك المخالفات وفي حالة تعدد المخالفات تعتبر كل مخالفة مستقلة عن الأخرى من حيث توقيع الجزاء حتى ولو كانت المخالفات من نوع واحد ، ويراعى التدرج عند توقيع الجزاءات الأشد مع مراعاة المواد من المادة ٦٠ وحتى المادة ٦٨ مع عدم الإخلال بالمواد السابقة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المادة الحادية والعشرون

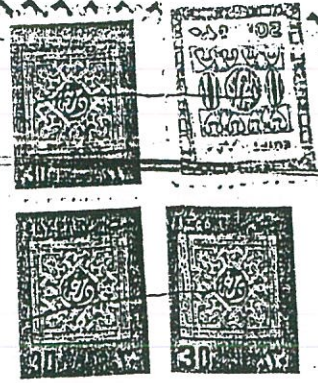
في تطبيق أحكام هذه اللائحة تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً.

التوقيع
الخامسة
بالبحر

١٠/١٤

مراجعة
الفرصة
والتحقيق
مراجعة
مراجعة

الوقف عن العمل



لاردر منتهى
١٠١/٤٨

المادة الثانية والعشرون

يجوز وقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشارة إليها في المادة (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فصله من الخدمة (مع مراعاة المادة (٦٦) و (٦٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) .

المادة الثالثة والعشرون

إذا اتهم العامل بارتكاب جناحة أو ارتكاب جناح مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جناحة داخل دائرة العمل جاز للشركة وقفه مؤقتاً عن العمل وعليها أن تعرض الأمر على الجهة المختصة المنصوص عليها في المادتين (٧٠) و (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بالقانون رقم ٨٠ لسنة ٢٠٠٨ خلال ثلاث ايام من تاريخ الوقف وذلك طبقاً للمادة (٦٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

المادة الرابعة والعشرون

مع مراعاة حكم المادتين (٧٠) و (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي يوقف عن العمل مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم نهائي . مع عدم الإخلال بحق الشركة في فصله عملاً بحكم الفقرة (١٠) من المادة ١٢ من هذه اللائحة .

النقابة العامة

للعاملين بالبنية



التكاتف

Egypt Gas

مدير عام الشركة
الوزير
مدير المرافق
مدير المرافق

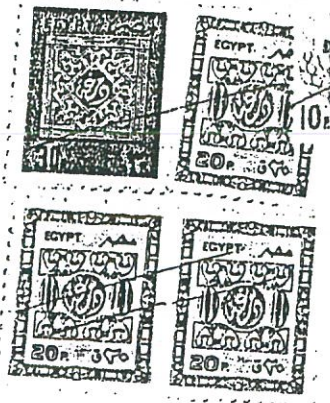
مدير عام الشركة

مدير عام الشركة

مدير عام الشركة

مدير عام الشركة

مدير عام الشركة



الباب الثاني

إجراءات التحقيق

المادة الخامسة والعشرون

لا يجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد التحقيق معه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه بمعرفة سلطة التحقيق ويجوز في المخالفات التي يكون جزاءها الإنذار أو الخصم الذي لا يزيد عن أجر يوم واحد أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهه على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يجري الجزاء مع مراعاة المادة (٦٤) من قانون العمل رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة السادسة والعشرون

تختص الشؤون القانونية بالشركة بالتحقيق فيما يحال إليها من مخالفات (ترفق معها أية تحقيقات مبدئية تكون قد أجريت حول الواقعة) ويكون لأعضائها سماع من يقتضى التحقيق سماع أقواله.

المادة السابعة والعشرون

يجرى التحقيق بصفة أصلية في مقر الجهة التابع لها المحقق، ويجوز للمحقق أن يقرر مباشرة إجراءات التحقيق في أي جهة أخرى يقتضى صالح التحقيق انتقاله إليها بعد

الكتابة

الحاصلة

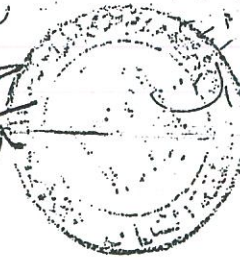
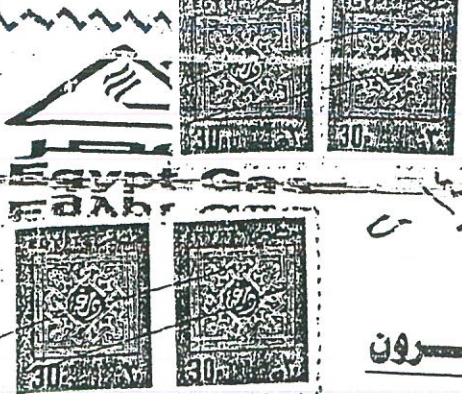
العمامة

بالبينة



العرض على الرئيس الأعلى في هذه الجهة، سبيل
مرجعاً لروايتهم للوقائع
٢٠١٥/٢/٢٠
١٠/٢٠١٥

علاء الدين
٦٤٠
٢٠١٤/١٠/٢٠



المادة الثامنة والعشرون

يكون التحقيق كتابة وبصفة سرية ويقوم المحقق بتسجيل كل إجراء يتخذه في محضر التحقيق أولاً ، ويجب على المحقق بمجرد إحالة التحقيق إليه أن يفتح محضراً له يثبت فيه ملخصاً وافياً بمضمون البلاغ أو الواقعة محل التحقيق بعد دراستها وفحصها وكذا اسم طالب التحقيق أو المبلغ مع تحديد أقرب موعد للتحقيق ، ويخطر به كتابة العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة

المادة التاسعة والعشرون

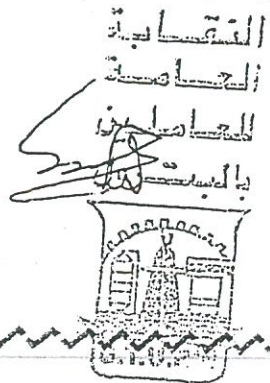
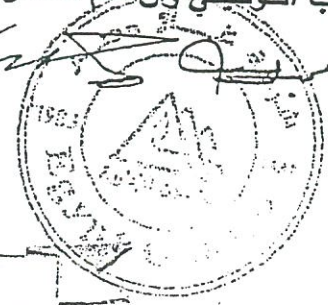
يقوم المحقق باستدعاء العامل المراد استجوابه ويخطر بذلك المدير المختص وعلى هذا المدير إعفاء العامل من العمل في الوقت المحدد للتحقيق أو الرد على جهة التحقيق بأسباب تخلفه عن الحضور في الموعد المحدد للتحقيق

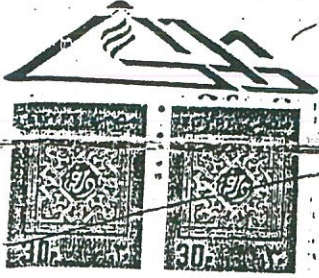
المادة الثلاثون

في حالة ثبوت تعمد العامل التخلف عن الحضور لجهة التحقيق في الموعد المحدد دون مبرر مقبول يجرى التحقيق في غيبته بعد إثبات ذلك في محضر التحقيق ،

المادة الحادية والثلاثون

للمحقق استدعاء أي عامل ممن شاهد الواقعة تابع لأي إدارة أخرى بالشركة عن طريق رئاسته التابع لها وسماع أقواله وله الإطلاع على ما يراه من مستندات الشركة والتأشير عليها بالنظر ويتناول التحقيق ما يعرض أثناءه من وقائع تنطوي على مخالفات أو خروج على مقتضى الواجب الوظيفي وإن لم تتصل بالواقعة الأصلية ولو كان مرتكبها غير العامل الذي يحقق معه ،





المادة الثانية والثلاثون

يبدأ التحقيق بإثبات مصدرون المذكرة أو الشكوى محل التحقيق وكذا ساعته وتاريخه ومكانه واسم المحقق واسم من تسمع أقواله ثلاثياً والوظيفة التي يشغلها والإدارة التابع لها ومستواه الوظيفي وعنوانه والحصول على توقيع العامل الذي يحقق معه في نهاية كل صفحة وفي نهاية أقواله وعلى أي مواجهة أجريت في المحضر ويقوم المحقق بالتوقيع على كل ورقة من أوراق التحقيق وفي نهاية التحقيق .

المادة الثالثة والثلاثون

إذا لم يتضمن البلاغ نسبة مخالفة محددة إلى عامل معين فتسمع أقوال المبلغ فإذا أسفر التحقيق عن نسبة مخالفة محددة إلى عامل معين وجب استجوابه ومواجهته بما يكون قد تجمع من أدلة أو قرائن أسفر عنها التحقيق، وتحقيق أوجه دفاعه بما في ذلك الأعذار المخففة للمستولية، ويجب أن تكون مواجهة المخالف بما هو منسوب إليه على نحو دقيق دون لبس أو غموض أو وصف عام فإذا أقر بما هو منسوب إليه فعلى المحقق إثبات ذلك مع استجوابه تفصيلاً، أما إذا أنفى المخالف ما هو منسوب إليه فعلى المحقق مناجته بأدلة الإثبات والتحقق من دفاعه وأدنته وشهود النفي، ومع ذلك يجوز للمحقق في حالة الضرورة أو الاستعجال أن يقرر اتخاذ الإجراءات كلها أو بعضها في غيبه المخالف على أن يحاط بها علماً بعد إتمامها .

المادة الرابعة والثلاثون

للمحقق أن يقوم بإجراء معاینه لمكان الواقعة إذا وجد مقتضى لذلك وعليه إثبات كل ما يتبينه على وجه الدقة في المحضر أو في محضر مستقل وله أن يطلب تشكيل لجنة أو لجان التي يرى ضرورتها للوصول إلى الحقيقة وعلى هذه اللجنة تقديم تقريرها لمصدر قرار تشكيلها الذي يحيله إلى المحقق على أن تعتمد من السيد / رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب .





روحه و هاشم بن علی
۱۵۰۰
مدرسه



المادة الأربعة - ون

على المحقق فور انتهاء التحقيق إعداد مذكرة تتضمن : -

- أ- بياناً وافياً بموضوع البلاغ أو الشكوى والتحقيق فيما تضمنته ومناقشة الوقائع والأدلة والقرائن المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة ومدى نسبتها إلى عامل معين وما ينطوي عليها من خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي ، ويخلص في النهاية إلى تحديد مواد الإسناد بالنسبة إلى كل مخالفة على حدة ، والظروف المشددة أو المخففة للواقعة أو الوقائع محل التحقيق .
- ب- الرأي الذي ينتهي إليه من حيث تقرير المسؤولية مع إثبات الجزاء المقترح توقيعاً على العامل بما يتفق و لائحة المخالفات والجزاءات أو تقرير الحفظ أو الإحالة إلى الجهة المختصة التي يحددها القانون وترفع المذكرة معتمدة من مدير الإدارة المختصة للعرض على السلطة المختصة المنصوص عليها في هذه اللائحة للتصرف .

النقابة
العامة
للعمال
بأبست

رئيس رابطة عمال الغازات ١٨٥
د. لقارم خال ٢٠٢
مدير عام -
مدير عام

١٠/٥٢
١٠/٥٢



1070

10.

باب الثالث

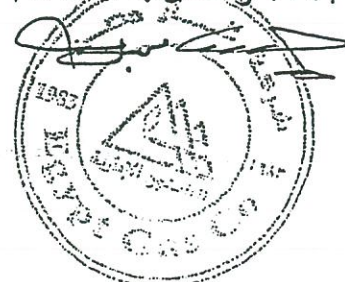
السلطان المخصصة بنو قع الجزاءات

مادة الحادية والأربعون

يكون الاختصاص في توقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمادة (١١) من هذه اللائحة من
الفقرة رقم (١) حتى رقم (٧) للسيد / رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو من يفوضه ولا
يجوز توقيع جزاء مخالف للائحة الجزاءات والنظام الأساسي .

ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة الجهة المنصوص عليها في القانون

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بالقانون رقم



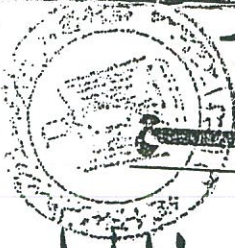
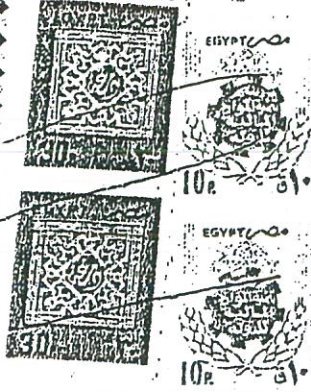
درجہ ہجرت و ملت علیہ السلام (قرآن)

٢٠٢٠، الحادي عشر

حزیر البزار

مسدودا غیر صالح





الباب الرابع

النصف في التحقيق وتنفيذ الجزاء

المادة الثانية والأربعون

يكون الجزاء قد تم توقيعه بمجرد اعتماد نتيجة التحقيق من السيد / رئيس مجلس الإدارة (خلال ثلاثين يوم من تاريخ الانتهاء من التحقيقات) ويقع تنفيذ الجزاء على عاتق الشئون الإدارية والشئون المالية بعد قيام الشئون القانونية بتسليمها إخطار الجزاء الموقع على المخالف وتقوم الإدارة العامة للشئون الإدارية بإخطار المخالف كتابة عن طريق رئاسته التابع لها بما تم توقيعه عليه من جزاء ويوضح بالإخطار الجزاء الذي وقع عليه ومقداره ، وكذلك الجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة مستقبلاً إذا امتنع العامل عن استلام الإخطار وأخطرت الشئون الإدارية بذلك يرسل إليه على عتوانه الموضح يملف خدمته بالشركة بموجب خطاب موصى عليه بعلم المأمول ويجوز في حالة ما إذا كانت العقوبة هي الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يتجاوز يوم واحد الإعلان عن هذا الجزاء في مكان ظاهر بموقع العمل .

المادة الثالثة والأربعون

لا يجوز تنفيذ جزاء قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإخطار المشار إليه في المادة السابقة وذلك فيما عدا حالة إنهاء الخدمة .

المادة الرابعة والأربعون

تمسك الإدارة العامة للشئون الإدارية سجلاً عاماً للجزاءات على مستوى الشركة يدون فيه اسم العامل ووظيفته وموقع عمله ونوع المخالفة والجزاء الموقع عليه وتاريخه ، كما تتولى تنفيذ كافة الآثار المترتبة على قرار الجزاء مع الالتزام بتوريد الخصم للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

العامة

للحاصلين

بالبحر

بالتحصيل

بالتحصيل

بالتحصيل

بالتحصيل

بالتحصيل

البيان

المادة السابعة والأربعون

لا يحوز النظر في نذب أو ترقية عامل وقع عليه جزاء أو أكثر من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في المادة (١٤١) من هذه اللائحة إلا بعد انقضاء الفترات الآتية : -

- ١- ثلاثة أشهر في حالة الإنذار .
- ٢- ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر .
- ٣- سنة بالنسبة للعقوبات الواردة في الفقرات (٣-٤-٥-٦-٧) من المادة (١١) من اللائحة .

وتحسب المدة المشار إليها في هذه المادة من تاريخ توقيع الحزاء .

البريد

المادة الثامنة والأربعون

يتم النظر في محو الجزاءات التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :-

- ١- ثلاثة أشهر في حالة الإنذار .
٢- ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر .
٣- سنة بالنسبة للعقوبات الواردة في الفقرات (٣-٤-٥-٦-٧) من المادة (١١) من اللائحة .
ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بناء على عرض من الشئون الإدارية وذلك إذا ما تبين من واقع تقارير وملف خدمته وما يبيده عنه رؤساؤه أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء مرضياً وتتولى الإدارة العامة للشئون الإدارية تنفيذ قرارات المحو ورفع الجزاء وكل ما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

المادة التاسعة والأربعون

تحتفظ الشركة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الحصص الموقعة على العاملين بها

ويكون التصرف فيها طبقاً للأوضاع المقررة قانوناً

ارجعنا وها نريد للفرقة العزیز

١٨٥ (١٧٧٠) والعام ١٢٨٠

عدد ۱۰۷ -

مکمل ہے

التحليلية

المادة

المعاصرين

باب الجبل



1997



در جدول مرتبه اول از هر یک ۱۰۰۰ ریال
در جدول ۲۰۰۰ ریال



زنگنه

الانصراف أو ما
مقبول

عدم التوقيع في سجلات الحضور والغياب أو عدمه	9
---	---

و لفظ ك ر

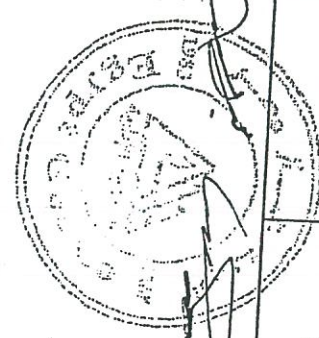
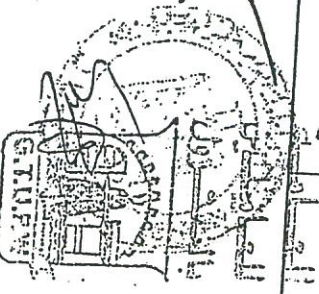


مجلس جهة

الجدول

رقم	أنواع المخالفات				
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	مجلس جهة
34	رفض العامل الحضور لسماع أقراله في التحقيق أو الإدلاء بشهادة غير صحيحة بجهة التحقيق	البيت بالمكينات أو الآلات أو المهمات بحسن نية وبشرط عدم حدوث ضرر للشرية	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة شهور	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون
35	العمل في صيانة الآلات والمكينات أو الأدوات والعدادات أو استخدامها سبباً أو الاستمرار في تشغيلها رغم وجود خلل بها وعدم التبليغ عن هذا الخلل	إتلاف	نصف يوم	يوم	يومان
36	مخالقة التعليمات الخاصة باستخدام وسائل النقل الخاصة بالشركة	خمس أيام	ثلاثة أيام	خمس أيام	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون
37	مخالقة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالامن	أربعة أيام	ثلاثة أيام	خمس أيام	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون
38	أى ضرر يسبب الأرواح والأموال	أربعة أيام	ثلاثة أيام	خمس أيام	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون
39	استعمال الخانات أو المستلزمات أو الأدوات أو الآلات أو المهمات لغير الأغراض التي خصصت لها	أربعة أيام	ثلاثة أيام	خمس أيام	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

Handwritten signature and date 14/10/1437.

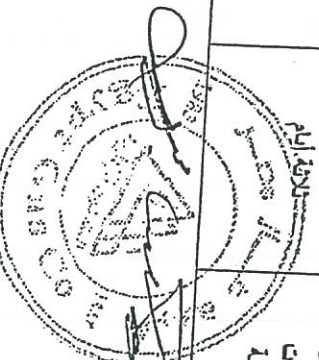
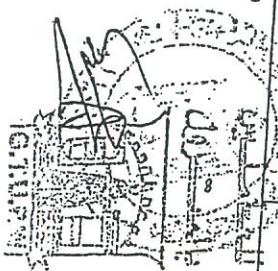


Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the date 14/10/1437 and the name 'م. س. د.'



الجدول الثاني

م	نوع المخالفة	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
40	إساءة استعمال سبلات الشرطة أو استعمالها في اصطحاب ركاب من غير العاملين بها أو نقل أي أشياء ليست لها علاقة بعمله أو غير مكلف بنقلها مقابل أجر أو منفعة خاصة	ثلاثة ايام	خمس ايام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	
41	إساءة استعمال الرؤساء للسلطات الممنوحة لهم	انذار	ثلاثة ايام	اربعة ايام	خمس ايام	
42	الغيث أو ارتكاب أي فعل عن طريق العمد ويترتب عليه اضرار مادية أو مشكلات أو الاضرار على غير ذلك من الاموال أو التحريض على ذلك	خمس ايام	تأجيل من عد استحقاق العلاوة السنوية لمدة ثلاثة اشهر	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	مع تحديد العامل قيمة وبما يتفق او تسبب في التلافية
43	نقل العامل مستندات تتعلق بالعمل خارج مقر العمل بدون إذن	خمس ايام	تأجيل من عد استحقاق العلاوة السنوية لمدة ثلاثة اشهر	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	
44	مخالفة التعليمات الخاصة باستعمال وسائل النقل الخاصة والمعدة لنقل العاملين طبقا للنظام الموضوع لذلك	يومان	ثلاثة ايام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار نصف العلاوة السنوية	
45	قيادة احدى وسائل النقل الخاصة بالشرطة بدون تصريح إذا لم يترتب على ذلك ضرر أو خسارة	خمس ايام	تأجيل من عد استحقاق العلاوة السنوية لمدة ثلاثة اشهر	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	
46	إثبات بيانات باوراق ونقش الشركة لأسفل غير حقيقة لهيات أو قطع غير أو خدمات أو أدوات ترغب الشركة شراءها أو بيعها أو التصرف في الشروع في التصرف في مهام أو معدات أو أدوات مملوكة للشركة لكونها غير صالحة للاستخدام بالمخالفة للحقيقة	خمس ايام	تأجيل من عد استحقاق العلاوة السنوية لمدة ثلاثة اشهر	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار العلاوة السنوية	



٢٠١٦

١٨٥

١٨٥



الجدول الثاني

ملاحظات		المدة				نوع المخالفة
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة			
مع التعميل بالقيمة دفعة لحكم المادة ٧٣ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	خمس الاجر بمقدار علاوة سنوية	تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية	قيادة احدى وسائل النقل الخاصة بالشركة بدون تصريح اذا ترتب على ذلك ضرر او خسارة	47
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون						
مع اعمال احكام القانون رقم ١٤٤ لسنة ٢٠٠٧ مادة (٢٩) مكرر	خمس ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	قيادة احدى وسائل النقل الخاصة بالشركة بدون تصريح اذا ترتب على ذلك خسارة او ضرر للارواح	48
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون						
	خمس ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	التدخين في اماكن العمل المغلقة او في الاماكن الغير مسموح بها بذلك ولم يترتب على ذلك ضرر	49
	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون				التدخين او اشغال النار في اماكن العمل او في الاماكن الغير مسموح بها بالتدخين او اشغال النار في اماكن العمل او في الاماكن الغير مسموح بها بذلك و ترتب على ذلك ضرر وحرائق نتج عنها خسائر في الاموال او الارواح	50
مع تعديل العامل قيمة من انفق طبقا للحكم المادة ٧٣ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	خمس ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	الاحمال او التهاون البسيط في العمل	51
	الحرمان من جزء من الدولة السنوية	تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية	الاحمال الذي ينتج عنه اضرار او خسائر مع مراعاة المادة ٧٣ من قانون ١٢ العمل لسنة ٢٠٠٣	52
	الحرمان من جزء من الدولة السنوية	تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية	تسليم غير العاملين بالشركة صور المحاكيات او القرارات او اي مستندات خاصة بالعمل دون اذن كتابي من مدير عام الادارة المختصة	53



مدير عام الادارة العامة

٢٠٢٢

مدير عام الادارة العامة

١٠١٥

مدير عام الادارة العامة

١٠١٥

مدير عام الادارة العامة

١٠١٥

三十三



	البراءات			
	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
	توقيع الخاتمة			
				

2. Wiederholung des Textes

الاهمال او التهاون الجسيم بواجبات الوظيفة الذي
قد ينشأ عنه اضرار بالغة بالارواح وممتلكات الشركة

22

القيام بتشييد أو اعادة استخدام المباني أو الطرق الخاصة بالشركة

لا

ستحقت العاملين أو الغير من المتعاملين مع الشركة إذا
ترتب على ذلك صرف زیالة عما هو مستحق

2

الاهمال في امساك الدفاتر او المغلفات او المجلات او المستندات الخاصة بالصل او عدم حفظها بالامكان المخصصة لها بعد انتهاء العمل

مجلسه اول در روز پنجشنبه ۱۳۰۲/۱۲/۲۵

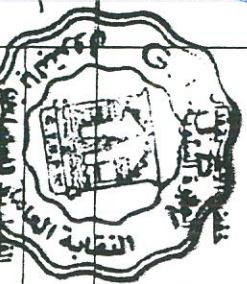
الانسي مبشرة دون الاخلاق
بقيمة الاجر الذي كلن
بمقتضاها

سورة الاحصول القفيه او المستندات او الاموات او المهمات او الالات
او الخامات الخاصة بالشركة او الشروع في سرقتها

یومین

احتياط العامل لنفسه، يفضل أي مستند من مستندات العمل أو قيمته
يتميز هذا الأصل من الصفات المخصصة، ولو كان ذلك يعمل مخالف به
شخصيا إذا لم يكن القصد من وراء ذلك التمتع على أي مصلحة
أي حرية

卷



ثالثة ايام

احتفاظ العامل بنفسه بفضل أي مستند من مستندات العمل أو قديمة
ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك يعمل مخالف
به شخصيا لأركان العقد من وراء ذلك

١- التستر على أي مخالفة

٢- التستر على إبه جريمة خلفية

الذين يرد لهم من على الجهة المقابلة التي يجدونها

—

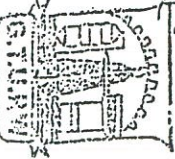


ملاحظات

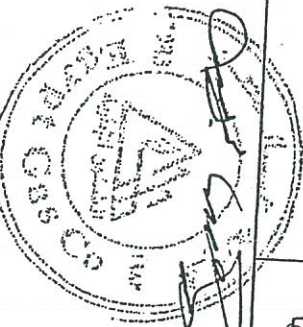
المواعيد

نوع المخالفة

ملاحظات	رابع مرة	خامس مرة	سادس مرة	اول مرة	نوع المخالفة	رقم
	ثلاثة ايام	يومان	يوم	نصف يوم	عدم ارتداء الزي اللائق بالعمل أو ارتداء ملابس لا تتناسب مع العمل وعدم حمل بطاقة تحقيق الشخصية الخاصة بالعمل أثناء ساعات العمل	68
	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	يوم	الدخول أو الخروج من غير الأماكن المحددة لذلك	69
	خمسة ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	تزعج أو تعزيق المشغورات أو المطبوعات المتعلقة بدراعي العمل	70
	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	يوم	إدخال أية أشياء غير مصرح بها إلى مكان العمل	71
	خمسة ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي	72
	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	خفض الأجر بمقدار آخر علوة سنوية استحققت	خمسة ايام	إثبات أية وقائع أو بيانات غير صحيحة أو مخالفة للواقع بدقائق الشركة أو بأي مستندات أو استبعاد أو خفاف بيانات	73
	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	خفض الأجر بمقدار آخر علوة سنوية استحققت	خمسة ايام	إذا وقعت المخالفة السابقة بقصد الحصول على فائدة لنفسه أو للغير أو ترويب على ذلك ضرر للشركة أو إساءة سمعتها أمام عملائها	74



٢٠١٩



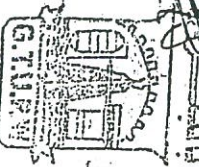
٢٠١٩

١٨٥٩

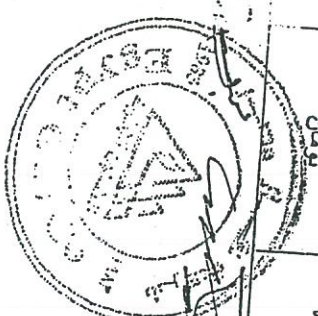
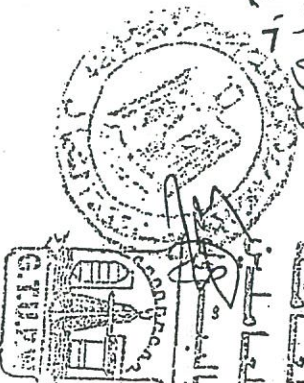
١٨٥٩



ملاحظات	التمديدات				نوع التمديد	رقم
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
	خمس ايام	ثلاثة ايام	يومان	يوم	الإغلاق ينظم العمل أثناء التواجد بأماكن العمل ويكون في حكم أماكن العمل وأماكن التدريب التي يوفد إليها العامل وعلى سبيل المثال العيادات ، والمستشفيات الخاصة بعلاج العاملين بالمشركة ووسائل النقل الخاصة بالمشركة	75
	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يومان	يوم	إمالة الطبيب أو التمديد عليه أثناء العلاج أو الفحص	76
	خفض الاجر بمقدار العلاوة السنوية	خفض الاجر بمقدار نصف العلاوة السنوية	خفض العمالة من نصف العلاوة السنوية	ثلاثة ايام	سوء معاملة العاملين للغير ممن لهم اتصال تتصل بالمشركة	77



رئيس روضة للفرد المدة ٨٠ الايام
الخبر ١٥٨٣٢٢٢٢
مراكب -
شمارم

[illegible]

15/12/21

10/10/10



ملاحظات

الجدول

ملاحظات	الجدول				نوع المخالفة	رقم
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
مع مراعاة المادة (١٥) من لائحة الجزاءات	خمسة ايام	ثلاثة ايام	يوم	انذار	التعرض او الامتناع عن توقيع النصف الطبي عند طلب الطبيب ذلك	84
	الحرمات من نصف الملاوة السنوية	اربعة ايام	يومان	يوم	اضاعة الوقت في غير ما يتعلق بالعمل	85
	ثلاثة ايام	يومان	يوم	نصف يوم	استعمال تلفونات الشركة في اغراض شخصية بدون اذن	86
	ثلاثة ايام	يومان	يوم	انذار	تخطي الرؤساء في الموضوعات الخاصة بالعمل بدون مبرر او عدم تقديم العامل سري أحد زملائه او عدم ختم السري عند الدخول او الخروج	87
	ثلاثة ايام	يومان	يوم	نصف يوم	تسليم العامل سري أحد زملائه او عدم ختم السري عند الدخول او الخروج	88
					إفساء العامل الأمور التي اطلع عليها بحكم وثيقته او علمه اذا كانت تتعلق بأمر الأمن الداخلي او الخارجي او الشؤون السياسية او الاقتصادية	89
					إعطاء نفوذ أو هدايا لأحد زملائه بالشركة بغرض التأثير على عمله	90

الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون
التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

التي يحد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون

رئيس مجلس إدارة الشركة ١٨٥ (٢٠١٢)

رئيس مجلس إدارة الشركة ١٨٥ (٢٠١٢)

رئيس مجلس إدارة الشركة ١٨٥ (٢٠١٢)

رئيس مجلس إدارة الشركة ١٨٥ (٢٠١٢)



ملاحظات

الجزاء

ملاحظات

رابع مرة

ثالث مرة

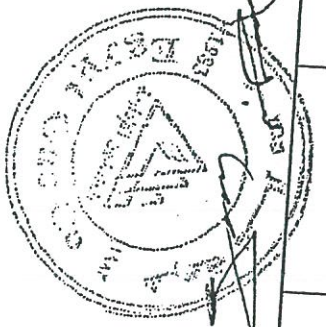
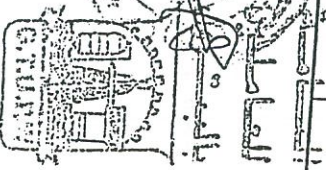
ثاني مرة

اول مرة

نوع المخالفة

م

ملاحظات	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة	نوع المخالفة	م
الحرمات من نصف العلوة السفوية	خمس ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	ثلاثة ايام	ثالثا :- مخالقات تتعلق بسلوك العامل:- التشاجر او الاعتداء بالقول او الاشارة على الزملاء او المروضين او احداث شغب بدائرة العمل	91
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	خفض الاجر بمقدار علوة سنوية	الحرمات من نصف العلوة السفوية	خمس ايام	خمس ايام	الاعتداء على الرؤساء	92
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	خفض الاجر بمقدار العلوة السفوية	خمس ايام	ثلاثة ايام	ثلاثة ايام	خروج العامل على مقتضى اللباقة او كرامه الوظيفة في مكان العمل	93
خمس ايام	اربعة ايام	اربعة ايام	يومان	يومان	ادخال منشورات او مطبوعات تضر بامن ونظام الشركة	94
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الحرمات من نصف العلوة السفوية	الحرمات من نصف العلوة السفوية	ثلاثة ايام	تفوة العامل بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين او عقيدة الاخرين اثناء العمل	95
خمس ايام	اربعة ايام	ثلاثة ايام	يوم	يوم	الاشتراك في تنظيم اية اجتماعات داخل مكان العمل بدون اذن من الشركة	96
الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الحرمات من نصف العلوة السفوية	خمس ايام	ثلاثة ايام	ثلاثة ايام	ادخال منشورات كحولية او مخدرات في مكان العمل	97



ملاحظات

ملاحظات

١٨٥٠

١٣٩٢

ملاحظات


$$\frac{75}{c.141414}$$

ملاحظات		الجزاء				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة				
					الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	التراجع بحمل العمل في حاله سكر أو تحت تأثير مخدر	98
					الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الاشتراك في تأسيس شركة أو منشأة تمارس ذات النشاط مع مراعاة المادة ٦٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣	99
					الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	الدخول في المناقصات أو المزادات أو الاعمال التجارية المتصلة بنشاط الشركة	100
					الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	قبول رشوة أو هدايا من أي شخص أو جهة بقصد التأثير على أعمال الشركة	101
					الفصل بعد العرض على الجهة المختصة التي يحددها القانون	التحريض على الاضراب غير المشروع عن العمل أو الاعتصام داخل مقر العمل	102

~~SECRET~~

در حدیث در فضیلت اللہ - جلد ۱

12

$$\frac{1}{15} \ln 2$$


1