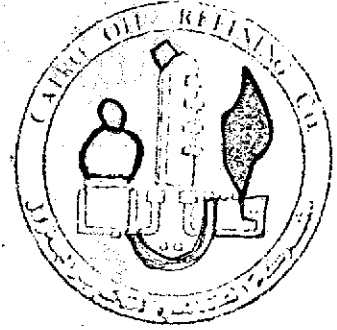


وزارة البترول

هيئة المصرية العامة للبترول



لائحة الجزاءات التنفيذية ونظام التأديب للشركات العاملة في البترول

صدره السيد المهندس
م. م. م. م.

٢٥ / ٨ / ٦٠

١٢
١٣
١٤

- ١ - تسرى احكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة بمعملين مسطرد - طنطا وتطبق عليهم الجزاءات وفقا لما هو مبين بجدول الجزاءات المرفق من تاريخ صدور قرار مجلس الاداره باعتمادها .
- ٢ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها بلائحة قطاع البسترويل والمطبعة احكامها على العاملين بالشركة او يخرج على مقتضى واجبات وظيفية يعاقب تأديبيا ولو لم يرد بشأن المخالفة التي ارتكبها نص خاص في الجدول المشار اليه . ويعفى العامل من الجزاء اذا ثبت ان ارتكابه للمخالفة كان تنفيذا لامر رئيسه رغم احاطته بالمخالفة وفي هذه الحالة تقع المسؤولية على مصدر الامر وحده .
- ٣ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد اجراء تحقيق كتابي معه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه ويجب ان يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيبا ويجوز بالنسبة لجزاء الانذار والخصم من الاجر او الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة ايام ان يكون الاستجواب او التحقيق شفاهاة على ان يشتمل مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء ويقع باطلا كل جزاء يوقع على خلاف ذلك .
- ٤ - اذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة اشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت في حكم المخالفة الاولى وطبق بشأنها الجزاء المقرر لها .
- ٥ - اذا تكررت ذات المخالفة للمرة الخامسة قبل مضي ستة اشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر للمخالفة الرابعة واذا تكررت المخالفة للمرة السادسة جوزى العامل بالخصم المقرر للمخالفة الخامسة على ان يضاف اليها الجزاء المنصوص عليه للمخالفة الرابعة وهكذا بشرط ان تكون المخالفة لم يعض عليها ستة اشهر من تاريخ وقوع المخالفة الاولى على ان لا يتجاوز الخصم ربع الاجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه او التنازل عنه قانونا .
- ٦ - وفي جميع الاحوال اذا تكررت المخالفة بعد توقيع الحد الاقصى المقرر قانونا للخصم وهو شهرين خلال السنة الواحدة توقيع الجزاءات بالترتيب التالي :-
- ١ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة اشهر
- ٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر
- ٣ - تأجيل الترقية لمدة لا تزيد عن سنتين .
- ٤ - الحرمان من العلاوة الدورية او خفض الاجر في حدود اخر علاوة دورية استحققت .
- ٥ - الاحالة الى المعاش .
- ٦ - الفصل من الخدمة .

محرره / محمد /

في حالة ما اذا كان الجزاء في المخالفة الرابعة هو أحد الجزاءات سالفة الذكر يجازى العامل عند تكرار المخالفة بالجزاء التالي في الترتيب المنو عنه بالبند السابق .

لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ولا يعتبر جزاء تحميل العامل بقيمة ما تسبب بخطئه او اهماله في فقده او تلفه من الأدوات التي يستعملها او الآلات والمعدات التي في عهده او رد ما صرفه دون وجه حق .

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على احد العاملين لامر ارتكبه خارج منطقة العمل الا اذا كانت الواقعة لها علاقة بالعمل او كانت تمس سمعة العمل او تنال من كرامة الوظيفة .

اذا رأى مجلس الاداره او رئيس مجلس الاداره ان المخالفة التي ارتكبها العامل يستوجب توقيع جزاء الاحالة للمعاش او الفصل من الخدمة تعين قبل احالته للمحاكمة التأديبية عرض الامر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :-

١ - مدير مديرية العمل المختص او من ينتدبه رئيسا .

٢ - ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية او النقابة العامة

اذا لم توجد اللجنة النقابية .

٣ - ممثل الهيئة (الشركة)

وتتولى اللجنة المشار اليها بحث كل حالة تعرض عليها وأبلاغ

رأيها فيها لمجلس الاداره او رئيس المجلس حسب الأحوال بذلك في

ميعاد لا يجاوز اسبوعا من تاريخ احالة الاوراق اليها وللجنة

في سبيل اداء مهمتها سماع اقوال العامل والاطلاع على كفاءة

المستندات والبيانات التي ترى الاطلاع عليها ويجب عليها

ان تحرر محضرا يثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من

اقوال ورأي كل عضو من اعضاء الثلاثة مسببا وتوضع صورة من هذا

المحضر بملف العامل وتسلم صورة اخرى لكل من مديرية العمل

المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الاداره او النقابة الفرعية

او النقابة العامة حسب الاحوال . وكل قرار يصدر بفصل احد العاملين

خلافًا لاحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجته

لاتخاذ اي اجراء آخر .

الوقف الاحتياطي

لرئيس مجلس الاداره بقرار مسبب حفظ التحقيق وله ان يوقف العامل

عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد

عن ثلاثة اشهر ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار .

من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف الاجر ابتداء من تاريخ الوقف . ويجب عرض الامر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف او عدم صرف الباقي من اجره فاذا لم يعرض الامر عليها خلال عشرة ايام من تاريخ الوقف وجب صرف الاجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية ان تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الامر اليها فاذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الاجر كاملاً - واذا برئ العامل او حفظ التحقيق معه او جوزى بجزاء الانذار او الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز خمسة ايام صرف اليه ما يكون قد اوقف صرفه من اجره فان جوزى بجزاء أشد تقرر الجهة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الاجر الموقوف صرفه .

فان جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته بتاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون قد سبق صرفه له من اجر .

وبالنسبة لـ اعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية واعضاء مجلس الاداره المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة وتسرى في شأنهم الاحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الاجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس الاداره واعضاء مجلس الاداره المعيّنين يكون وقفهم عن العمل بقرار من الوزير وتسرى في شأنهم الاحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الاجر .

كل عامل يحبس احتياطياً او تنفيذا لحكم قضائي يوقف بقاوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف اجره في حالة حبسه احتياطياً او تنفيذا لحكم جنائي غير نهائي ويحرم من كامل اجره في حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي .

ويعرض الامر عند عودة العامل الى عمله على رئيس مجلس الاداره - ليقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية فاذا اتضح عدم مسئوليته صرف له باقى اجره الموقوف صرفه .

اثر العقوبة التأديبية فى ترقية العامل :

- لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات الاتية :-
- ١ - ثلاثة اشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة ايام الى عشرة .
- ٢ - ستة اشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .
- ٣ - تسعة اشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشرة يوما الى ثلاثين يوما .
- ٤ - سنة فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوما او فى حالة توقيع جزاء خفض الاجر .
- ٥ - مدة التاجيل او الحرمان فى حالة توقيع جزاء تاحيل العلوه او الحرمان من نصفها .
- وتحسب فترات التاجيل المشار اليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترة اخرى مترتبة على جزاء سابق .
- لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية او المحاكمة الجنائية او موقوف عن العمل فى مدة الاحالة او الوقف . وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من ذلك وثبت عدم ادانته او وقع عليه جزاء الانذار او الخصم او الوقف عن العمل لمدة خمسة ايام فاقبل وجب عند ترفيته احتساب اقدميته فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية او المحاكمة الجنائية ويمنح اجرها من هذا التاريخ .
- ويعتبر العامل محالا الى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية او الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية .
- تسرى احكام لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبتروك فيما لم يرد به نص فى احكام هذه اللائحة .
- ١٣ - اذا كون الفعل الواحد مخالفات متعددة وجب اعتبار المخالفة المقرر لها عقوبة اشد هى الواجبة التطبيق ومجازاة المخالف على اساسها دون غيرها واذا وقعت مخالفات لفرض واحد وكانت مرتبطه ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها مخالفة واحدة ومجازاة المخالف بعقوبة المخالفة الاشد .
- ١٤ - اذا ارتكب العامل مخالفة تختلف فى نوعها عن مخالفة اخرى سبق توقيع جزاء عنها يعامل بالنسبة للمخالفة الجديدة على اساس المقرر للمخالفة التى ترتكب لأول مرة .
- ١٥ -

تحتفظ الشركة في حساب خاص بالاموال المتحصله من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويتم توريدها أو انفاقها طبقاً للقوانين والقرارات الصادرة في هذا الشأن .

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل :

في حالة ثبوت المخالفة على العامل توقع عليه إحدى الجزاءات التالية :-

- ١- الانذار .
- ٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٣- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .
- ٤- ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الاجر شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .
- ٥- الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقة .
- ٦- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الاجر
- ٧- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
- ٨- خفض الاجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت .
- ٩- الاحالة الى المعاش .
- ١٠- الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا اليـ____وارده وظائفهم بجدول ترتيب الوظائف المعتمده من مجلس الاداره فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :-

- ١- التنبيه
- ٢- اللوم
- ٣- الاحالة الى المعاش
- ٤- الفصل من الخدمة

محو الجزاءات :

ثالثاً :

١- تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء _____ الفترات الاتية :-

- ١- ستة اشهر في حالة التنبيه واللوم والانذار والخصم من الاجر مدة لا تتجاوز خمسة ايام .
- ٢- سنة في حالة الخصم من الاجر مدة تزيد عن خمسة ايام .
- ٣- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
- ٤- ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الاخرى عدا جزاء الفصل والاحالة الى المعاش بحكم او قرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين

بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا وذلك اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ب- ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الادارة .

ج- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

رابعاً : سقوط المخالفة :

١- تسقط الدعوى التأديبية للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة او ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدينين اقرب . ولا يجوز احالة العامل للتحقيق بانتهاء هذه المدة .

٢- وتنقطع هذه المدة بأي اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام او المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من اخر اجراء واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية .

سلطة الاحالة الى التحقيق :

خامساً :

١- تكون الاحالة للتحقيق بقرار من رئيس مجلس الادارة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا والاعضاء المنتخبين بمجلس الادارة واعضاء التشكيلات النقابية وباقي العاملين بالمستويات الوظيفية الثلاث وله ان يفوض من يراه من شاغلي الوظائف العليا في سلطة الاحالة للتحقيق بالنسبة للمستوى الاول والثاني والثالث .

ب- تكون الاحالة للتحقيق بموافقة رئيس مجلس الادارة اذا وقعست المخالفة بين عاملين من ادارتين عامتين مختلفتين وينعقد الاختصاص في توقيع الجزاء في هذه الحالة لرئيس مجلس الادارة طبقاً للقواعد العامة على من تثبت المخالفة في حقه .





الجهة المختصة بالتحقيق

سادسا

- أ - يتولى قطاع الشؤون القانونية بالشركة التحقيق في جميع المخالفات التي تحال اليه من السلطة المختصة بالأحوالة طبقا للمادة الاولى من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الادارات القانونية بالهيئات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .
- ب - ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الادارية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا وذلك بعد موافقة رئيس مجلس الاداره على المذكرة التي يعدها قطاع الشؤون القانونية بالشركة والتي تتضمن وقائع المخالفة .
- ج - ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الادارية مع رئيس مجلس الاداره بناء على طلب الوزير .
- ضمانات التحقيق

سابعا :

- يجب ان تتوافر الضمانات التالية في التحقيق :
- ١- ان يكون المحقق محايدا لا تجمع له بالمخالف قرابة او نسب والا يكون بينهما صفات ولا ان يكون المحقق خاضعا للرئيس الذي اتهم العامل .
 - ٢- لا يجوز للرئيس الذي اتهم العامل ان يحقق معه .
 - ٣- يجب ان يتمكن العامل المحال للتحقيق من معرفة المخالفة المنسوبة اليه على وجه الدقة وان يحاط بموضوعها وله الحق في الاطلاع على الاوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة حتى لا يواخذ العامل بمستند لا يعلم عنه شيئا .
 - ٤- ان يمكن العامل من اثبات دفاعه في محضر التحقيق وله الحق في ان يثبت كل ما يريده في المحضر .
 - ٥- يجب ان يكون التحقيق مكتوبا .

اجراءات التحقيق

ثامنا :

- أ - يتولى قطاع الشؤون القانونية اخطار العامل المخالف بالمخالفة المنسوبة اليه كتابة في مقر عمله او بعنوانه على محل اقامته الموضح في ملف خدمته بكتاب موصى عليه . ويجب ان يتضمن الاخطار استدعائه لسماع اقواله مع تحديد الزمان والمكان واسم المحقق والمخالفة المنسوبة اليه وذلك قبل اجراء التحقيق بوقت كاف .

x فإذا امتنع العامل عن استلام اخطار الاستدعاء المرسل اليه والتوقيع بالعلم يعلق الاخطار بلوحة الاعلانات بالقسم الذي يعمل به بعد التأشير على ذلك من مدير الاداره او رئيس القسم التابع له المخالف مع اخطار الشئون القانونية كشابة بالواقعة ويعتبر ذلك بمثابة استلام الاخطار .

x فإذا تخلف العامل بعد ذلك عن الحضور في الميعاد المحدد له للتحقيق معه بدون سبب او عذر مقبول فان عدم حضوره يعتبر تسليمًا منه بالمخالفة المنسوبة اليه . ويكون لجهة التحقيق بعد اثبات ذلك في المحضر السير في اجراءات التحقيق واتخاذ القرار في غيبة العامل . اما اذا حضر العامل ورفض الادلاء بأقواله او أدلى بها ورفض التوقيع عليها يثبت المحقق ذلك في المحضر ويكون لجهة التحقيق الاستمرار في التحقيق او التصرف في المخالفة ويجوز في حالة الضرورة القصوى استدعاء العامل تليفونيا لسماع اقواله فيما هو منسوب اليه .

ب- اذا كانت المخالفة لا تستاهل الا مؤاخذة العامل تأديبيًا بالانذار او الوقف عن العمل لمدة ثلاثة ايام او خصم ثلاثة ايام من المرتب فانه يجوز ان يكون الاستجواب شفاهة على ان يشتمل مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء .

ج- عدم حضور العامل المخالف او الشاهد او من طلب استدعاؤه لجلسة التحقيق خلال الميعاد بغير عذر مقبول او رفضه التوقيع على اقواله التي أدلى بها في التحقيق امام المحقق لا يحول دون استمرار السير في التحقيق ولا يخل بحق الشركة في توقيع الجزاء على هذه المخالفة في حد ذاتها .

د- للمحقق الحق في الاطلاع على ما يراه لازما للسير في التحقيق من اوراق او مستندات وضم ما يرى ضمه منها الى ملف التحقيق وله الحق في استدعاء من يرى سماع اقواله في التحقيق من العاملين بالشركة وله الحق في اجراء المعاينة اللازمة لاداء عمله .

هـ- اذا ما تكشف التحقيق عن مخالفات جديدة لم تتصل بالواقعة الاصلية فيلزم اثباتها في محضر التحقيق وتحرر بشأنها مذكرة مستقلة لاجراء تحقيق منفصل فيها . وعلى المحقق التأشير على المستندات التي يطلع عليها بما يفيد نظرها واعادتها او ارفاق صورة ضوئية منها حسب الاحوال بملف التحقيق .

و- ويجب تسليم المستندات للمحقق بحافظة من اصل وصورة . اذا ما تكشف التحقيق عن فعل معاقب عليه جنائيا وجب عرض الامر على رئيس مجلس الاداره لاتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة قبل المخالف .

ز- اذا انتهت نتيجة التحقيق الادارى بالحفظ فان هذا التصرف لا يحول دون استئناف السير فيما لو ظهرت قبل سقوط المخالفة التأديبية دلائل جديدة من شأنها تقوية ادله الاتهام قبل المخالف .
- وفى هذه الحالة لا يجوز العوده الى استئناف السير فى التحقيق الا بموافقة رئيس مجلس الاداره .

الاختصاص فى توقيع الجزاء التأديبى والتظلم منه والطعن فيه :

لشاغلى وظائف الاداره العليا كل فى حدود اختصاصه توقيع جزاء الانذار او الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة . بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشرة يوما وذلك بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف المستوى الثانى والثالث فيما عدا اعضاء مجلس ادارة تشكيلات النقابية ويمكن التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الاداره وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

لرئيس مجلس الاداره بالنسبة لشاغلى وظائف المستويين الثانى والثالث عدا اعضاء مجلس ادارة تشكيلات النقابية توقيع ايا من الجزاءات التأديبية الواردة بالبند " ثانيا " من هذه اللائحة عدا جزاء الاحالة للمعاش والفصل من الخدمة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الاداره خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
وتعرض التظلمات الموقعة من رئيس مجلس الاداره على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الاداره للنظر فى هذه التظلمات ويكون من بين اعضائها عضوا تختاره اللجنة النقابية .

للمحكمة التأديبية بالنسبة لجزاء الاحاله للمعاش او الفصل من الخدمة ويكون التظلم من هذا الجزاء للمحكمة الادارية العليا .

لمجلس الاداره بالنسبة لشاغلى وظائف المستوى الاول وشاغلى وظائف الاداره العليا فيما عدا اعضاء مجلس الاداره واعضاء مجلس ادارة تشكيلات النقابية توقيع اى من الجزاءات المشار اليها فى البند " ثانيا " بالنسبة لشاغلى وظائف المستوى الاول او التنبيه او اللوم لشاغلى وظائف الاداره العليا ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات امام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثون يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

- ٥- للوزير بالنسبة لرئيس واعضاء مجلس الاداره توقيع احد جزاءى التنبيه او اللوم وله توقيع ايا من الجزاءات الواردة بالبند " ثانيا " فيما عدا جزاءى الاحالة للمعاش والفصل من الخدمة على اعضاء مجلس ادارة - التشكيلات النقابية ويستثنى من ذلك جزاء الوقف عن العمل فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة .
- ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات امام المحكمة التأديبية خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- ٦- للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس واعضاء مجلس الاداره واعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية توقيع جزاء الاحالة للمعاش او الفصل من الخدمة . ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات امام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

حفظ التحقيقات

مباشرا :

١- الحفظ المؤقت

- يكون حفظ التحقيق بصفة مؤقتة فى حالتين :-
- أ - لعدم معرفة الفاعل ~~~~~ ب - لعدم كفاية الادله
- ٢- الحفظ القطعى :

- يكون حفظ التحقيق قطعيا فى الحالات الاتية :
- أ - لعدم الصحة ب - لعدم المخالفة
- ج - لعدم الاهميه د - لسابقة الفصل فى موضوع المخالفة .
- هـ - ويعفى العامل من الجزاء اذا ثبت ان ارتكابه للمخالفة كان تنفيذا لامر رئيسه رغم احاطته بالمخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الامر وحده .
- و - لسقوط الدعوى التأديبية طبقا لما ورد فى البند رابعا .
- ز - للوفاة .

ويجب عرض الامر على رئيس مجلس الاداره للموافقة على الحفظ بنوعيه .

التظلم من الجزاءات

حادى عشر :

- ١ - يكون التظلم من الجزاءات الموقعه على العاملين الى رئيس مجلس الاداره فى خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه
- ويجوز للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء ان تعيد الاوراق لاستيفاء التحقيق وعلى المحقق تنفيذ ذلك فى اقرب وقت واعادتها بمذكرة جديدة يثبت فيها ما يراه على ضوء ما تم من استيفائه للتحقيق .

ب - يكون التظلم من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الاداره خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
وتعرض هذه التظلمات على لجنة التظلمات المشكلة على النحو التالي :

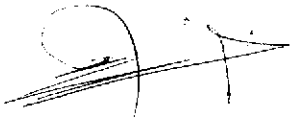
رئيسا	السيد مدير عام الشؤون الادارية
عضوا	السيد مدير قطاع الشؤون القانونية
	او من يحل محله
عضوا	السيد نائب رئيس اللجنة النقابية .

ويتولى مدير ادارة شئون العاملين بالشركة اعمال مقرر اللجنة،
وللجنة ان تستعين بمن تراه لاداء اعمالها دون ان يكون له
صوت معدود .

وتعرض توصيات اللجنة على السيد رئيس مجلس الاداره لاستصدار القرار

اللازم .

ج - يجب ان يشتمل التظلم على اسباب جدية كأن يكون التظلم مثلا مبني على وقائع جديدة لم يتضمنها التحقيق او خلافه . وان يقدم في المواعيد المحددة والا حفظ التظلم دون اهداء الاسباب .



ملاحظات	تدرج الجزاء خلال سنة				موضوع المخالفة
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
(١) إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الأولى .	انذار كتابي ١٥ دقيقة	٠/٠١٠ من آخر اليوم	ربع اليوم	نصف اليوم	(١) التأخير عن مواعيد الحضور مدة ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على المخالفة تعطيل عمال آخرين)
(٢) إذا تكررت نفي المخالفة لأكثر من أربع مره قبل مضي شهر من تاريخ وقوع المخالفة السابقة فوجبت العقوبة المقررة لرابع مره بنما لا يجاوز خمسة أيام .	٠/٠١٠ من آخر اليوم	نصف يوم	نصف يوم	يوم	(٢) التأخير عن مواعيد الحضور مدة ١٥ دقيقة بدون عذر مقبول (إذا ترتب على المخالفة تعطيل عمال آخرين)
	نصف يوم	نصف يوم	نصف يوم	يوم	(٣) التأخير عن مواعيد الحضور لمدة ١٥ دقيقة إلى ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
	نصف يوم	نصف يوم	نصف يوم	يوم	(٤) التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
(٥) إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الأولى .	يعرض أمر العامل في هذه الحالة على المدير العام المختص للنظر في قبول عذره من عدمه وفي حالة عدم قبول عذره يجازى بضعف الجزاء الوارد بالبنود السابق .	نصف يوم	نصف يوم	يوم	(٥) التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا تترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)

موضوع المذالم	أولى مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٦- الغياب بدون إذن أو عذر مقبول	ربع يوم مع حرمان	نصف يوم العامل من أجره	يوم عن أيام	يومان الغياب .	٦- إذا تكررت تلك المخالفة قبل مضي ستة أشهر بعد المرة الرابعة جاز فصل العامل مع صرف المكافأة .
٧- ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عاملين آخرين .	يوم	يومان	٢ أيام	٥ أيام	من بند ١ إلى بند ٥
٨- ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول إذا تترتب على ذلك تعطيل عاملين آخرين .	٣ أيام	٥ أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة أشهر	خفض المرتب في حدود آخر علاوة سنوية استحققت	في حالة تأخير العامل يجوز للمدير الإداري التابع له السماح للدخول إذا قبل مذاره وذلك فسر أصح النطاق .
٩- البدء في العمل أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون تصريح كتابي أو مبرر يقتض ذلك .	يوم	يومان	٣ أيام	٥ أيام	
١٠- عدم اتباع تعليمات إثبات الحضور أو الانصراف من العمل طبقا للنظام التي تحددها الشركة	يومان	٣ أيام	٥ أيام	٨ أيام	
١١- الخروج أو الدخول من غير المكان المحدد لخروج ودخول العاملين بالشركة	$\frac{1}{4}$ يوم	نصف يوم	يوم	يومان	
١٢- القراءة أثناء العمل في موضوعات لا تتعلق بالعمل .	$\frac{1}{2}$ يوم	يوم	يومان	٣ أيام	

ثانيا : مذالمات تتعلق بنظام العمل :

موضوع المخالفات

اول مرة

ثاني مرة

ثالث مرة

رابع مرة

- ١٣- استقبال زائرين من غير عمال الشركة في اماكن العمل بدون اذن من الاداره .
- ١٤- الكلام والحديث في غير ما يتعلق بالعمل اذا ترتب على ذلك تعطيل العمل .
- ١٥- الاكل في الكافتيريا بعد الميعاد المحدد لها
- ١٦- التسكع او تواجد العمال في غير محل العمل اثناء ساعات العمل .
- ١٧- ادخال منشورات او مطبوعات وتوزيعها بدون اذن .
- ١٨- جمع نقود او اعمادات او توقيعات بدون اذن الاداره .
- ١٩- استعمال التلكنس والترك لاغراض شخصية بدون اذن .
- ٢٠- عدم الاخطار عن تغيير محل الاقامة في ميعاد غايته اسبوعين .
- ٢١- كتابة بيانات او عبارات او لصق اعلانات على الجدران او غيرها .
- ٢٢- تسليم العامل مركبى احد زملائه
- ٢٣- عدم حفظ المعدات والالات والادوات والدلائل والملفات .. الخ في الاماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

نصف يوم

يوم

يومان

٣ ايام

يوم

يومان

٣ ايام

٥ ايام

يومان

٣ ايام

٥

٧

يوم

يومان

٣

٥

يوم

يومان

٣

٥

يوم

يومان

٣

٥

نصف يوم

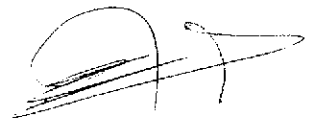
يوم

يومان

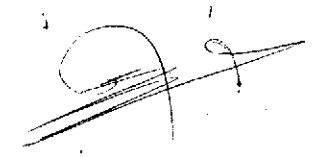
٣

بند ١٨

يقصد بالاداره : رئيس مجلس الادار



ملاحظات	نوع المخالفات	
	اول مرة	ثاني مرة
	ثالث مرة	رابع مرة
	3 ايام	مخالفة او عدم اطاعة الاوامر الخاصة بالعمل .
	3 " "	1- اضاءة وقت العمل بدون اشتراك آخرين
	15 يوما	ب- اضاءة وقت العمل باشتراك آخرين
	3 " "	ج- عدم تنفيذ الاعمال الموكلة في المواعيد المحددة دون عذر مقبول .
	الفصل مع	لا تعتمد انقاص الانتاج مما يؤدي الى حدوث
اللازمه	اتخاذ الاجراءات	اضرار بالاموال والارواح .
5 ايام	3 ايام	8- الاسراف في استهلاك الخدمات بدون عذر مقبول .
الفصل	10 ايام	9- عدم تنفيذ التعليمات الخاصة
الايقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف المرتب او خفض علاوة .		بالعمل بشرط ان تكون التعليمات بالكتابة العربية او العربية مع الانجليزية معلقة في مكان ظاهر

ملاحظات	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
قاعدة عامة إذا وقعت المخالفة بعد مضي سنة من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الأولى 		الفصل	الفصل خفض المرتب في حدود آخر علاوة دوريه استحققت	خفض المرتب في حدود آخر علاوة سنوية استحققت ٥ ايام	التحريض على مخالفة الاوامر او التعليمات الخاصة بالعمل . أ - النوم أثناء العمل ب - النوم أثناء العمل ونتج عن ذلك حدوث اضرار بأموال الشركة او العاملين بها . رفض العامل بدون مبرر العمل الموكبـول اليه بشرط الا يختلف اختلافا جوهريا . عن عمله الاقلى . الاهمال البسيط في العمل الاهمال او التهاون الجسيم في العمل الذي ينشأ عنه ضرر بليغ للأرواح وممتلكات الشركة . اتخاذ احدى المحركات او العيب بها او تشغيل الماكينات داخل الشركة بما لا يحدث اضرار .
	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	
	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	
	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	
	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	

موضوع المذاتفة	قوله	قوله	قوله	قوله	
٣٦- استعمال الخدات او تشفيل المحركات او السيارات في غير الغرض المخصص لها وبما لا يؤدي الى حدوث اضرار .	٣ ايام	الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب .	خفف المرتب في حدود اخر عملاوة سنوية استحققت	العمل	
٣٧- اتلاف المحركات او الاجهزة او الماكينات او الاثاثات او المواسير او ادوات خاصة بالعمل .	الفصل				
٣٨- التدخين في الاماكن الغير مصرح فيها بذلك او حمل ثياب او ولاعات او اى مواد قابلة للاشتعال .	"	٨			
٣٩- التزوير في اوراق او مستندات الشركة او في كشوف توقيعات الحضور والانصراف من العمل او السركى	"				
٤٠- فك البلوف او الاختام او المفاتيح الخاصة بالاجهزة والموضوعة بمعرفة المختصين بالشركة بدون اذن .	"				
٤١- استعمال مكاتبات الشركة او اختتامها في غير الغرض المخصص لها .	٥ ايام	الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	الفصل		
٤٢- تخطي الرؤساء في الموضوعات الخاصة بالعمل بسوء قصد	٣ ايام	٥ ايام	٧ ايام	١٠ ايام	

ملاحظات	الوقت	الوقت	الوقت	الوقت	ملاحظات
				الفصل	٤٣- تقديم اوراق او مستندات مبرورة للشركة . ٤٤- الاستيلاء على الادوات او المبهذات او الالات الخاصة بالشركة او المشروع في ذلك . ٤٥- احدث حريق عن طريق اشغال اي ماله في اماكن غير مصرح فيها بذلك . ٤٦- عدم تسليم او تسليم العمل عند تبادل الوردى . ٤٧- عدم تسليم او تسليم العمل عند تبادل الوردى اذا ترتب على ذلك اضرار .
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	
	خفض المرتب في حدود آخر علاوة دوريه استحققت	الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	تاجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية مدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر	٥ ايام	
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	٤٨- <u>مخالفات تتعلق بملوك العامل :</u> اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل او ادخال اشياء غير مصرح بها . ٤٩- ادخال مشروبات روحية في اماكن العمل ٥٠- التشاجر مع الزملاء او احدث مشادات في محل العمل
	الفصل	الايقاف عن العمل	مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	٣ ايام	
	الفصل	الايقاف عن العمل	مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	٣	

مواضع التدقيق

٥١- الاعتداء السب على الرؤساء أو من يقوم مقام الرئيس أو الزملاء بالاشارة أو القول والفعل .	٣	ايام	الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	خلف المرتب بمقدار آخر علاوة دورية	الفصل
٥٢- التمسك بـ	٥	"	خلف المرتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	الفصل	الفصل
٥٣- تصرف العامل للمغير في الادوية المنصرفة له شخصيا أو وسائل العلاج المسلمه له .	٣	"	٥	ايام	الفصل
٥٤- مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة في امكنة العمل .	يوم	يومان	٣	ايام	٤
٥٥- اذا توجه الطبيب الى العامل في منزله بناء على طلبه ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذرا مقبولا فإذا لم يقبل العذر الذي تقدم به أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور الى مقر الجهة الطبية المختصة .	يومان	٣	ايام	٤	٥

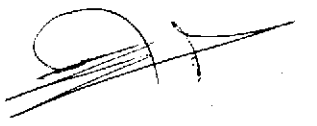
ويحرم العامل من اجرة عن ايام التمارض ويخصم من راتبه تكلفة زيارة الطبيب واجرة سيارة الشركة ويخصم من راتبه ثمن الادوية والادوات الطبية المسلمة له .

يعتبر ايام تغيبه عن العمل غياب بدون اذن ومطالبته بتكاليف الزيارة .



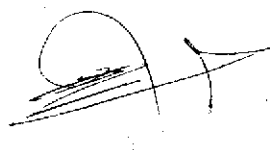
شروط التعاقد

عدم تواجد المرفق من منزله حسب العنوان الذي ايلعه للشركة بدون عذر مقبول .	يومان	٣ ايام	٤ ايام	٥ ايام	يتحمل تكلفة زيارة الطبيب واجرة سيارة الشركة .
الاخلال بالنظام أو الاداب اثناء التواجد بالعيادة الطبية أو المستشفى المجال اليها العامل للعلاج أو الفحص وعدم الامتثال لتعليمات الطبيب المعالج استبدال ادوية باخرى من الصيدليات التي تتعامل مع الشركة بادوات الزينة أو الروائح أو الحصول على مقابلتها نقدا .	٣ ايام	٥	الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقة	خفض الاجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت	مع فسخ العقد المبرم بين الشركة والصيدلية .
الامتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة ذلك .	يومان	٣	٤ ايام	٥ ايام	٦٣٠٦٠ : اذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر على وقوع المخالفة السابقة لها جاز فسخه .
الادعاء كذبا على الرؤساء أو الزملاء أو الابلاغ عن وقائع غير صحيحة مع العلم بذلك .	٣ ايام	٤	الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	٦٣٠٦٠ : اذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر على وقوع المخالفة السابقة لها جاز فسخه .
الاعتداء الجسيم على احد العاملين أو رؤسائهم .	الفصل				



ملاحظات	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
	٥ ايام ٣ " " يومان " " " " ٥	الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب ٤ ايام " " ٣ " ٣ " ٥	الفصل تأجيل استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ٣ اشهر " " الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب " " الحرمات من نصف العلاوة الدورية المستحقة	أثناء مدة العمل ترويج إشاعات كاذبة ضاره بصالح العمل أو الرؤساء في العمل . الاشتراك في تنظيم اية اجتماعات داخل مكان العمل بدون اذن . رفض العامل الحضور لسماع اقواله في التحقيقات بعد استيفاء الطرف القانوني . رفض العامل او الشاهد التوقيع على محضر التحقيق بدون مبرر . تعطيل السير في التحقيق أو أحداث مشادات في غرفة التحقيق . الادلاء بشهادة غير صحيحة بجهة التحقيق مع العلم بذلك .

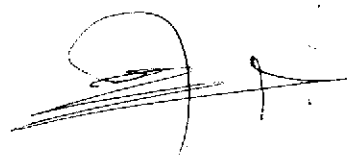
إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضي ستة أشهر جاز فصله .



موضوع	تدرج الجزاء خلال شهر				ملاحظات
	اول مره ثاني مره ثالث مره رابع مره				
٦٩- استغلال سلطة الوظيفة في الاقتراض أو الاقتراض مع من يتعامل مع الشركة أو ممن له صلة بنشاطها .	الفصل	٣ ايام	٤ ايام	٥ ايام	
٧٠- رفض التفتيش أو التحايل لمنع طبخا للتعليمات	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧١- عدم تسوية المبالغ النقدية أو الشيكات الملمه للعامل كلفة في المواعيد المحدده دون مبرر أو عذر مقبول .	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٢- عدم توريد النقود المحطه لحساب الشركة في المواعيد المحدده دون مبرر .	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٣- عدم حمل أو إبراز الكارنيه الخاص بدخول العاملين الى مقر العمل .	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٤- السلوك ملكا لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة داخل الشركة أو احد مواقعها	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٥- ارتكاب اعمال خارج نطاق العمل تسي سعة العمل أو تبال من كرامة الوظيفة	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٦- مزاوله اعمال تجارية من الباطن أو مداولات أو مناقشات تشتمل باعمال الوظيفة بأي وجه	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب
٧٧- قبول هدية أو نقود أو مكافأة أو عمولة من أي نوع لقاء قيام العامل بواجبات	٥	٥	٥	٥	١٥ تكررت نفس المخالفة قبل مضي ٦ شهور جاز وقف المخالف عن العمل لمدة لا تزيد عن ٦ أشهر مع صرف نصف المرتب

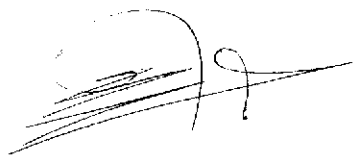
ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				نوع المخالفة
	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
ويراعى ابلاغ الشرطه اذا كانت داخل محل العمل .	الفصل				٧٨ - ارتكاب العامل جناية أو جنحة
	٥ أيام				مخلّة بالشرف أو الامانة
					٧٩ - قيادة وحدات النقل الخاصة بالشركة لتنفيذ اغراض شخصية
	٣ أيام	٤ أيام	٥ أيام		٨٠ - قيادة وحدات النقل بدون أمر تشغيل وسيلة نقل ولم يحدث ضرر بالاموال والارواح .
	الفصل				٨١ - قيادة وحدات النقل بدون أمر تشغيل وسيلة نقل ويترتب على ذلك حدوث ضرر باموال الشركة وارواح العاملين بها .
	يوم	يومان	٣ أيام	٥ أيام	٨٢ - مخالفة النظام الموضوع لركوب العاملين بوسائل النقل المحدده لهم

الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع عدم صرف نصف المرتب



ملاحظات	تدرج الحزاء خلال ستة اشهر				موصوع المخالفات
	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
	يومان	٤ ايام	تاجيل العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر	تاجيل العلاوة الدورية بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت .	٨٣ - عدم ابلاغ الشرطه باى حوادث يقع لسيارات الشركة فور وقوعه .
	١٠ ايام	١٠ ايام	الفصل	١٠ ايام	٨٤ - عدم ابلاغ شركات التأمين بحوادث سيارات الشركة فى خلال ٢٤ ساعه من حدوثها
	٥ ايام	١٠ ايام	تاجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة شهور	تاجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت	٨٥ - احتفاظ العامل لنفسه باصل اى ورقه من اوراق العمل او نزع هذا الاصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاصا بعمل مكلف به شخصيا .
	٥ ايام	٧ ايام	١٠ ايام	١٥ يوم	٨٦ - رفض العامل الحضور الى العمل فى حالة الطوارئ عند استدعائه او تكليفه للعمل بعد مواعيد العمل دون عذر مقبول
	٥ ايام	٧ ايام	١٠ ايام	١٥ يوم	٨٧ - التعسف او اساءة استعمال السلطة او تعويق العمل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال فترة الأشهر				موضوع المخالفة
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
	٣ أيام	٥ أيام	٧ أيام	١٠ أيام	٨٨ - التفوه بالفاظ تخدش الحياء او القيام بأية تصرفات غير لائقة
	٢ يومان	٣ "	٤ "	٥ "	٨٩ - عدم المحافظة على الادوات او المهمات الخاصة بكل عملية .
	٢ "	٣ "	٤ "	٥ "	٩٠ - عدم ابلاغ العاملين لرؤسائهم فوراً عن عطل او خلل او فقد أحد الادوات او الاجهزة التي يعملون بها
	٢ "	٣ "	٥ "	خفض المرتب بمقدار أخير علاوة استحققت	٩١ - عدم قيام الرؤساء المباشرين بالابلاغ عن المخالفات التي يرتكبها مروسيهم وتصل الى عليهم
				الوقوف عن العمل مع ابلاغ السلطات المختصة للمساءلة الجنائية وفي حالة ثبوت المخالفة او تكرارها	٩٢ - احداث اضراب او اعتصام في العمل او احداث فوضى او التحريض على ذلك
					٩٣ - الاشتراك في تأسيس شركة او منشأة تمارس ذات النشاط او يكون له نشاط من اي نوع مثل هذه الاعمال .
	٥ أيام	٧ أيام	١٠ أيام	١٥ يوم	٩٤ - اداء اعمال للغير ولو كان في غير اوقات العمل الرسمية بدون اذن بذلك



موضوع المخالفة

تدريج الجزاء خلال ستة اشهر

ملاحظات

رابعاً

مخالفات الاسكان:

- ٩٥- اقامة اكواخ وافران بجوار السكن
٩٦- استعمال مياه الشرب في ري المزروعات او الحديقة .
٩٧- تحريض الابناء لاحداث مضايقات للحيران
٩٨- ارتكاب وقائع تمس الاداب العامة او تخل بالشرف او الامانة سواء من الفاطنين او احد افراد أسرته .
٩٩- هدم الحدران او احداث تغيير في بناء المسكن بدون اذن .
١٠٠- عدم تنفيذ التعليمات الصادرة بالنقل من سكن الى اخر . بناء على توجيهات الجهة المختصة بذلك .
١٠١- استغلال السكن في غير الغرض المخصص له

مسا: مخالفات الامن الصناعي :

- ١٠٢- عدم استعمال ملابس او ادوات الوقاية الخاصة الخاصة بالامن الصناعي اثناء العمل .
١٠٣- الابلاغ عن اصابه في اثناء قيام العامل بأحازة بقمم احتسابيا اصابه عمل .

اول مرة ثانية مرة ثالث مرة رابع مرة

يومان ٣ ايام ٤ ايام ٥ ايام

الطرد من السكن ويعتبر العقد مفسوخا تلقائيا .

٥ ايام خفض المرتب بمقدار اخر علاوة دورية استحققت

يوم ٣ ايام ٤ ايام

٥ ايام خفض المرتب بمقدار اخر علاوة دورية استحققت الطرد من السكن

يومان ٣ ايام ٥ ايام ٢٠ ايام

" ٣ ٤ ٥

٩٨ - ١٠١

الشركة غير ملزمة بتدبير مسكن للعامل الذي افسخ عقد مسكنه

مع تنفيذ الاخلاء

عدم احتساب الامايه اصابه عمل وتحسب انهما مريض مالم تقطع الاحازة بسبب العمل اثناء حضوره العمل .

تدرج الجزاء خلال ستة اشهر

نوع التعويض

ملاحظات

اول مرة ثاني مرة ثالث مرة رابع مرة

عدم احتساب الاصابة واحتساب على انها مرضي

يومان ٣ ايام ٤ ايام ٥ ايام

٣ ايام ٤ " ٥ " خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه

انذار يوم يومان ٤ ايام

الغفل

١٠٤- تعتمد العامل اصابة نفسه او ادعاء ذلك
١٠٥- مذلفة تعليمات وقواعد السرور وشغل الطريق او تعويق المرور داخل الشركة

١٠٦- سوء الترتيب او عدم نظافة اماكن العمل اذا لم ينشأ عن ذلك ضرر بأموال الشركة

١٠٧- سوء الترتيب وعدم نظافة اماكن العمل اذا نشأ عن ذلك ضرر بأموال الشركة وأرواح العاملين بها .

