



محرم ١٤٢٨  
١٥

وزارة البترول والثروة المعدنية  
الهيئة المصرية العامة للبترول  
شركة أسيوط لتكرير البترول

١٤٢٨

التفتيش والتدقيق الإداري
١٧ مايو ٢٠١٧
مستشار

## مشروع

# لائحة إجراءات التحقيق ونظام التأديب للعاملين بالشركة

٣١  
١٤٢٨

التدقيق  
١٧  
١٤٢٨



## فهرست

المحتويات:-		
ص ٢	أساس ونطاق سريان اللائحة	التمهيد
ص ٣	أحكام عامة	الباب الأول
ص ٨	السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق	الباب الثاني
ص ٩	السلطة المختصة بالتحقيق وضمائنه	الباب الثالث
ص ١٠	إجراءات التحقيق	الباب الرابع
ص ١٣	الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ومحوها وسقوط المخالفة	الباب الخامس
ص ١٥	اثر العقوبات التأديبية على ترقية العامل	الباب السادس
ص ١٦	الاختصاص في توقيع الجزاء التأديبي	الباب السابع
ص ١٧	التظلم من الجزاءات التأديبية	الباب الثامن
ص ١٨	جدول أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها أولاً:- المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل ثانياً:- المخالفات المتعلقة بنظام العمل ثالثاً:- المخالفات المتعلقة بسلوك العامل رابعاً:- المخالفات المتعلقة بالوحدة الوطنية والسلم العام خامساً:- المخالفات المتعلقة بالإسكان سادساً:- المخالفات المتعلقة بالأمن الصناعي	الباب التاسع
ص ١٩		
ص ٢٣		
ص ٢٩		
ص ٣٠		
ص ٣١		

Handwritten signatures and dates at the bottom left of the page.

Handwritten signatures and dates at the bottom right of the page.

## التمهيد

### أساس ونطاق سريان اللائحة

**مادة ١ :** تفترض الإدارة أن العاملين يقومون بأداء واجباتهم الوظيفية على خير وجه دون تقصير أو تراخي والمقياس الذي يقاس عليه هو أداء الرجل العادي، فإن زاد كان له الثواب وفقاً لأحكام لائحة نظام العاملين ونظام الحوافز المقرر، وإن قل عنه كان عليه العقاب وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

**مادة ٢ :** تم وضع هذه اللائحة إعمالاً لحكم المادة (١٠٦) من لائحة نظام العاملين الصادرة نفاذاً للقانون ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة والمعمول بها في الشركة.

**مادة ٣ :** تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين شاغلي الوظائف بالشركة وفقاً لمستوى وظائفهم سواء بصفة أصلية أو بالندب أو الإعارة اعتباراً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة .  
كما تسري أحكامها على العاملين الذين تنظم شؤونهم قوانين خاصة وبما لا يتعارض مع هذه القوانين.

**مادة ٤ :** روعي في أحكام هذه اللائحة اعتبار العقوبة وسيلة لردع المخالف دون أن تكون هدفاً في ذاتها مع التدرج بالعقوبة بما لا يسمح للمخالف بأستغلال هذا التدرج في الأستمرار في الأعتياد، هذا بالإضافة إلى توضيح الإجراءات وتبسيطها، مع إحكام دقة تنفيذها، وتوفير كافة الضمانات التأديبية

للعامل  
الـ  
بالتس  
طامح  
الـ  
الـ  
الـ  
الـ

## الباب الأول أحكام عامة

**مادة ٥ :** تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة وتطبق عليهم الجزاءات وفقاً لما هو مبين  
بجدول الجزاءات المرفق من تاريخ صدور قرار مجلس الإدارة باعتمادها

**مادة ٦ :** تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول الصادرة نفاذاً للقانون ٢٠ لسنة  
١٩٧٦ والمطبقة أحكامها على العاملين بالشركة، فيما لم يرد به نص في أحكام هذه اللائحة ، وتسري  
أحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد بهما نص في  
شأنه .

**مادة ٧ :** كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها بلائحة نظام العاملين الصادرة نفاذاً للقانون ٢٠ لسنة  
١٩٧٦ والمطبقة أحكامها على العاملين بالشركة أو يخرج على مقتضى واجبات الوظيفة يعاقب  
تأديبياً ولو لم يرد بشأن المخالفة التي ارتكبها نص خاص في الجدول المشار إليه ، ويعني العامل من  
الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر رئيسه رغم إحاطته بالمخالفة ففي هذه الحالة  
تقع المسؤولية على مُصدر الأمر وحده .

**مادة ٨ :** لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إجراء تحقيق كتابي معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب  
أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ، ويجوز بالنسبة لجزائي الإنذار والخصم من الأجر أو  
الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفافه ، على أن يثبت  
مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء ويقع باطلاً كل جزاء يوقع على خلاف ذلك .

**مادة ٩ :** إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها  
اعتبرت في حكم المخالفة الأولى وطبق بشأنها الجزاء المقرر لها .

كامل







١٤٥





9

**مادة ١٠:** إذا تكررت ذات المخالفة للمرة الخامسة قبل مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر للمخالفة الرابعة وإذا تكررت المخالفة للمرة السادسة جوزي العامل بالخصم المقرر للمخالفة الخامسة على أن يضاف إليها الجزاء المنصوص عليه للمخالفة الرابعة وهكذا بشرط أن تكون المخالفة لم يمض عليها ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى ، على أن لا يتجاوز الخصم ربع الأجر شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

**مادة ١١ :** وفي جميع الأحوال إذا تكررت المخالفة بعد توقيع الحد الأقصى المقرر قانوناً للخصم وهو شهرين خلال السنة الواحدة توقع الجزاءات بالترتيب التالي :

- ١ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقة.
- ٢ - الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.
- ٣ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
- ٤ - خفض الأجر في حدود آخر علاوة دورية استحققت .
- ٥ - الإحالة إلى المعاش .
- ٦ - الفصل من الخدمة .

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

**مادة ١٢ :** يعد العامل عائداً إذا ارتكب نفس المخالفة خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء السابق عليه

**مادة ١٣ :** مجازاة المخالف باعتباره عائداً في وقائع الغياب دون إذن أو عذر مقبول لا يخل بحق الشركة في

إنهاء خدمته إعمالاً لأحكام المادة (١٢٦) من لائحة نظام العاملين المعمول بها في الشركة

مدير الشركة  
مدير الموارد البشرية  
مدير العلاقات العامة  
مدير المبيعات  
مدير التسويق  
مدير العمليات  
مدير المشتريات  
مدير الحاسب الآلي  
مدير الأمن والسلامة  
مدير الجودة  
مدير البيئة  
مدير الصحة والسلامة المهنية  
مدير التدريب  
مدير العلاقات الخارجية  
مدير العلاقات الداخلية  
مدير العلاقات مع المجتمع  
مدير العلاقات مع الإعلام  
مدير العلاقات مع الجهات الحكومية  
مدير العلاقات مع الجهات الأكاديمية  
مدير العلاقات مع الجهات البحثية  
مدير العلاقات مع الجهات الخيرية  
مدير العلاقات مع الجهات الثقافية  
مدير العلاقات مع الجهات الرياضية  
مدير العلاقات مع الجهات السياحية  
مدير العلاقات مع الجهات الترفيهية  
مدير العلاقات مع الجهات التعليمية  
مدير العلاقات مع الجهات الصحية  
مدير العلاقات مع الجهات الدينية  
مدير العلاقات مع الجهات الاجتماعية  
مدير العلاقات مع الجهات المهنية  
مدير العلاقات مع الجهات العلمية  
مدير العلاقات مع الجهات الفنية  
مدير العلاقات مع الجهات الأدبية  
مدير العلاقات مع الجهات الإعلامية  
مدير العلاقات مع الجهات الصحفية  
مدير العلاقات مع الجهات الإعلامية  
مدير العلاقات مع الجهات الإعلامية  
مدير العلاقات مع الجهات الإعلامية  
مدير العلاقات مع الجهات الإعلامية

**مادة ١٤ :** إذا كون الفعل الواحد مخالفات متعددة وجب اعتبار المخالفة المقرر لها عقوبة أشد هي الواجبة

التطبيق ومجازاة المخالف على أساسها دون غيرها وإذا وقعت مخالفات لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها مخالفة واحدة ومجازاة المخالف بعقوبة المخالفة الأشد

**مادة ١٥ :** إذا ارتكب العامل مخالفة تختلف في نوعها عن مخالفة أخرى سبق توقيع جزاء عنها يعامل بالنسبة للمخالفة الجديدة على الأساس المقرر للمخالفة التي ترتكب لأول مرة .

**مادة ١٦ :** لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد في المخالفة الواحدة ، ولا يعتبر جزاء تحميل العامل بقيمة ما تسبب بحظئه أو إهماله في فقده أو تلفه من الأدوات التي يستعملها أو الآلات والمعدات التي في عهده أو رد ما صرفه بدون وجه حق .

**مادة ١٧ :** لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على أحد العاملين لأمر ارتكبه خارج منطقة العمل إلا إذا كانت الواقعة لها علاقة بالعمل أو كانت تمس سمعة العمل أو تنال من كرامة الوظيفة .

**مادة ١٨ :** إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التي ارتكبتها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة تعين إحالته للمحاكمة التأديبية وذلك بمذكرة تتضمن المخالفات المنسوبة إليه ترسل إلي إدارة الدعوى التأديبية المختصة لكي تحرك الدعوى أمام المحكمة التأديبية، وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافاً لأحكام هذه المادة يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أي إجراء آخر .

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

م. م. م. م.

١٤٧

## الوقف الاحتياطي :

مادة ١٩ : لرئيس مجلس الإدارة بقرار مسبب حفظ التحقيق وله أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا

اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف الأجر ابتداء من تاريخ الوقف ، ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً - وإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزي بجزء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره فإن جوزي بجزء أشد تقرر الجهة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه .  
فإن جوزي بجزء الفصل انتهت خدمته بتاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون قد سبق صرفه له من أجر .  
وبالنسبة لأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من المحكمة التأديبية المختصة وتسرى في شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة المعينين يكون وقفهم عن العمل بقرار من الوزير وتسرى في شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

مادة ٢٠ : كل عامل يجس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ، ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقدر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له باقي أجره الموقوف صرفه .

١٤٨

رئيس مجلس الإدارة

مجلس الإدارة

مجلس الإدارة

مجلس الإدارة

١٣

**مادة ٢١ :** يتم إعمال أحكام المادة ( ٧٤ / ج ، د ) من لائحة نظام العاملين في شأن الحوافز ، حال مجازاة العامل بالخصم أو الوقف عن العمل .

**مادة ٢٢ :** تحتفظ الشركة في حساب خاص بالأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويتم توويردها أو إنفاقها طبقاً للقوانين واللوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن بناء على ما تنتهي إليه اللجنة التي تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

**مادة ٢٣ :** توقيع الجزاءات المقررة بهذه اللائحة على العامل المخالف لا يخل بحق الشركة في طلب إقامة الدعوى الجنائية أو المدنية ضده عند الأقتضاء .

**مادة ٢٤ :** اذا تغيب العامل دون تقديم نموذج الأجازة المعتمد من السلطة المختصة بالاعتماد وله رصيد من الاجازات يتم مخاطبة الشئون المالية بخصم تلك الأيام مع تعليمة ما يقابلها من رصيد اجازات حين تقديم النموذج طبقاً لقاعدة الاجر مقابل العمل ولا يصرف عنها مقابل نقلي لرصيد الاجازات في نهاية العام .

**مادة ٢٥ :** يراعي في شأن تحقيقات الغياب دون إذن او عذر مقبول او حال إستنفاد الرصيد المجازها في موعد أقصاه شهر من تاريخ الإحالة للتحقيق وفي حالة مد وقت التحقيق لا بد ان يكون بمبررات وموافقة السلطة المختصة .

**مادة ٢٦ :** لسرعة إنجاز التحقيقات لا يجوز ضم أكثر من مذكرة غياب في تحقيق واحد إلا في أضيق الحدود ولمصلحة التحقيق وموافقة السلطة المختصة .

**مادة ٢٧ :** لا يجوز تسوية أيام الغياب بدون اذن او عذر إلا بعد اعتماد وموافقة السلطة المختصة على نموذج الأجازة المعد لذلك .

**مادة ٢٨ :** في حالة عدم توقيع العامل حضور او أنصراف يتم خصم اليوم من رصيد اجازاته ان وجد بعد العرض على السلطة المختصة

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, along with a stamp that reads "العرض على السلطة المختصة".



١٣

## الباب الثاني السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق

سلطة الإحالة إلى التحقيق :

مادة ٢٩ :

- أ- تكون الإحالة للتحقيق بقرار من الوزير بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة.
- ب- تكون الإحالة للتحقيق بقرار من رئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء التشكيلات النقابية وباقي العاملين بالمستويات الوظيفية الثلاث وله أن يفوض من يراه من شاغلي الوظائف العليا (مساعد رئيس الشركة - مديري العموم) في سلطة الإحالة للتحقيق بالنسبة للمستوى الأول والثاني والثالث.
- ج- تكون الإحالة للتحقيق بقرار من مساعدي رئيس الشركة و مديري العموم كلا فيما يخصه بالنسبة للمستوى الأول والثاني والثالث فيما عدا الأعضاء المنتخبين بمجلس الإدارة وأعضاء التشكيلات

النقابية.

عبد السلام محمد  
عبد السلام محمد  
عبد السلام محمد  
عبد السلام محمد

١٤

## الباب الثالث

### الجهة المختصة بالتحقيق وضماناته

#### الجهة المختصة بالتحقيق :

مادة ٣٠ :

أ- تتولى الإدارة العامة للشئون القانونية بالشركة التحقيق في جميع المخالفات التي تحال إليها من السلطة المختصة بالإحالة طبقاً للمادة الأولى من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية بالهيئات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ب- ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا وذلك بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة على المذكرة التي تعدها الإدارة العامة للشئون القانونية بالشركة والتي تتضمن وقائع المخالفة ولا ينطبق هذا على حالة استدعاء شاغلي الوظائف العليا لسماع أقوالهم في التحقيق على سبيل الاستدلال .

ج- ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية مع رئيس مجلس الإدارة بناء على موافقة الوزير .

#### ضمانات التحقيق :

مادة ٣١ : يجب أن تتوفر الضمانات التالية في التحقيق :

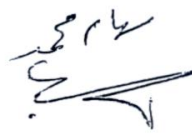
١. يكون المحقق محايداً لا تربطه بالمخالف قرابة أو نسب وألا يكون بينهما ضغائن ولا أن يكون المحقق خاضعاً للرئيس الذي اتهم العامل .

٢. يتمكن العامل المحال للتحقيق من معرفة المخالفة المنسوبة إليه على وجه الدقة وأن يحاط بموضوعها وله الحق في الاطلاع على الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة حتى لا يؤاخذ العامل بمستند لا يعلم عنه شيئاً، وله الحق في الحصول على صورة من مذكرة التصرف بعد موافقة السلطة المختصة حال الانتهاء منها وصدور القرار التنفيذي .

٣. يُمكن العامل من إثبات دفاعه في محضر التحقيق وله الحق في أن يثبت كل ما يريده في المحضر .

٤. أن يكون التحقيق مكتوباً .









## الباب الرابع إجراءات التحقيق

### إجراءات التحقيق :

**مادة ٣٢ :** تتولى الإدارة العامة للشئون القانونية إخطار العامل المخالف بالمخالفة المنسوبة إليه كتابة في مقر عمله أو بعنوانه على محل إقامته الموضح في ملف خدمته بكتاب موصى عليه ، ويجب أن يتضمن الإخطار استدعائه لسماع أقواله مع تحديد الزمان والمكان واسم المحقق والمخالفة المنسوبة إليه وذلك قبل إجراء التحقيق بوقت كاف .

**مادة ٣٣ :** فإذا امتنع عن أستلام إخطار الاستدعاء المرسل إليه والموضح بالعلم يعلق الإخطار بلوحة الإعلانات بالقسم الذى يعمل به بعد التأشير على ذلك من مدير الإدارة أو رئيس القسم التابع له المخالف ، مع إخطار الشئون القانونية كتابة بالواقعة ويعتبر ذلك بمثابة استلام الإخطار .

**مادة ٣٤ :** فإذا تخلف العامل بعد ذلك عن الحضور في الميعاد المحدد له للتحقيق معه بدون سبب أو عذر مقبول فإن عدم حضوره يعتبر تسليماً منه بالمخالفة المنسوبة إليه ، ويكون لجهة التحقيق بعد إثبات ذلك في الحضر بالسير في إجراءات التحقيق واتخاذ القرار في غيبة العامل ، أما إذا حضر العامل ورفض الإدلاء بأقواله أو أدلى بها ورفض التوقيع عليها يثبت المحقق ذلك في الحضر ويكون لجهة التحقيق الاستمرار في التحقيق أو التصرف في المخالفة ويجوز في حالة الضرورة القصوى استدعاء العامل تليفونياً لسماع أقواله فيما هو منسوب إليه .

**مادة ٣٥ :** إذا كانت المخالفة لا تستأهل إلا مؤاخذة العامل تأديبياً بالإنذار أو الوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام أو خصم ثلاثة أيام من المرتب فإنه يجوز أن يكون الاستجواب شفاهة على أن يثبت مضمونه في

الحضر الذى يجرى الجزاء  
سلام محمد

١٥٢

١٦  
مادة ٣٦ : عدم حضور العامل المخالف أو الشاهد أو من طلب استدعاؤه لجلسة التحقيق خلال الميعاد

بغير عذر مقبول أو رفضه التوقيع على أقواله التي أدل بها في التحقيق أمام المحقق لا يحول دون استمرار السير في التحقيق ولا يخل بحق الشركة في توقيع الجزاء على هذه المخالفة في حد ذاتها .

مادة ٣٧ : للمحقق الحق في الاطلاع على ما يراه لازماً للسير في التحقيق من أوراق أو مستندات وضم ما

يرى ضمه منها إلى ملف التحقيق وله الحق في استدعاء من يرى سماع أقواله في التحقيق من العاملين بالشركة بغض النظر عن درجته الوظيفية طالما كان في مصلحة التحقيق وعلى سبيل الاستدلال ، وله الحق في إجراء المعاينة اللازمة لأداء عمله .

مادة ٣٨ : إذا ما تكشف التحقيق عن مخالفات جديدة لم تتصل بالواقعة الأصلية فيلزم إثباتها في محضر

التحقيق ، وتحرر بشأنها مذكرة مستقلة لإجراء تحقيق منفصل فيها ، وعلى المحقق التأشير على المستندات التي يطلع عليها بما يفيد نظرهما وإعادتها أو إرفاق صورة ضوئية منها حسب الأحوال بملف التحقيق .

مادة ٣٩ : ويجب تسليم المستندات للمحقق بحفاظة من أصل وصورة .

مادة ٤٠ : إذا ما تكشف التحقيق عن فعل معاقب عليه جنائياً وجب عرض الأمر على رئيس مجلس الإدارة

لاتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة قبل المخالف .

مادة ٤١ : إذا انتهت نتيجة التحقيق الإداري بالحفظ فإن هذا التصرف لا يحول دون استئناف السير فيما لو

ظهرت قبل سقوط المخالفة التأديبية دلائل جديدة من شأنها تقوية أدلة الاتهام قبل المخالف .

وفي هذه الحالة لا يجوز العودة إلى استئناف السير في التحقيق إلا بموافقة رئيس مجلس الإدارة .

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with stamps.

# حفظ التحقيقات

مادة ٤٢ :

أ- الحفظ المؤقت : يكون حفظ التحقيق بصفة مؤقتة في حالتين :

١. لعدم معرفة الفاعل .

٢. لعدم كفاية الأدلة .

ب- الحفظ القطعي : يكون حفظ التحقيق قطعياً في الحالات الآتية :

١. لعدم الصحة .

٢. لعدم المخالفة .

٣. لعدم الأهمية .

٤. لسابقة الفصل في موضوع المخالفة .

٥. ويعني العامل من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر رئيسه رغم إحاطته

بالمخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مُصدر الأمر وحده .

٦. لسقوط الدعوى التأديبية طبقاً لما ورد في م (٥٥) .

٧. للوفاء .

ويجب عرض الأمر على رئيس مجلس الإدارة للموافقة على الحفظ بنوعيه .

١٥٤

التلفزيون  
سامي  
عبدالله

١٥٤

## الباب الخامس

### الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ومحوها وسقوط المخالفة

#### الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل :

مادة ٤٣: في حالة ثبوت المخالفة على العامل توقع عليه إحدى الجزاءات التالية :

١. الإنذار .
٢. تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
٣. الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .
٤. ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر 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 أشهر مع صرف نصف الأجر .
٧. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
٨. خفض الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت .
٩. الإحالة إلى المعاش .
١٠. الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا الواردة وظائفهم بجدول ترتيب الوظائف المعتمدة من

مجلس الإدارة فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

١. التنبيه .
٢. اللوم .
٣. الإحالة إلى المعاش .
٤. الفصل من الخدمة .

١٥٥

الإدارة العامة  
الرياض  
١٤٠٥  
١٣

**محو الجزاء :**

**مادة ٤٤ :** تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضه الفترات الآتية :

١. ستة أشهر : في حالة التنبيه واللوم والإنذار والحصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .
٢. سنة : في حالة الحصم من الأجر مدة تزيد عن خمسة أيام .
٣. سنتان : في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
٤. ثلاث سنوات : بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار

تأديبي

**ويتم محو الجزاء كالتالي :**

- بقرار من لجنة شئون العاملين ، بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه
  - و بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الإدارة .
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل آثاره إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل . .**

**سقوط المخالفة :**

**مادة ٤٥ :** تسقط الدعوى التأديبية للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع

المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدتين أقرب ، ولا يجوز إحالة العامل للتحقيق بانتهاء هذه المدة .

- **وتقطع** هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

**ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .**

١٤ -

عبدالمجيد  
عبدالمجيد  
عبدالمجيد  
عبدالمجيد

٢٠

## الباب السادس أثر العقوبة التأديبية في ترقية العامل

### أثر العقوبة التأديبية في ترقية العامل :

مادة ٤٦ : لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء

الفترة الآتية :-

١. ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة
٢. ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوماً إلى ١٥ يوماً.
٣. تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة عشرة يوماً إلى ثلاثين يوماً.
٤. سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر.
٥. مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على

جزاء سابق

مادة ٤٧ : لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية ، أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة

الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تجزى للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقعه عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقبته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يجل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

- ويعتبر العامل محالاً إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز

المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

١٥٧  
عالم محمد  
مدير



عالم محمد  
مدير

الرجاء  
التكليف



## الباب السابع الاختصاص في توقيع الجزاء التأديبي

### الاختصاص في توقيع الجزاء التأديبي:

**مادة ٤٨:** لشاغلي وظائف الإدارة العليا كل في حدود اختصاصه توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا

يجاوز ثلاثين يوماً في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً وذلك بالنسبة

للعاملين شاغلي وظائف المستوى الثاني والثالث فيما عدا أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية .

**مادة ٤٩:** لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث عدا أعضاء مجلس إدارة

التشكيلات النقابية توقيع أيّاً من الجزاءات التأديبية الواردة بالباب " الخامس " من هذه اللائحة

عدا جزاء الإحالة للمعاش والفصل من الخدمة .

**مادة ٥٠:** للمحكمة التأديبية بالنسبة لجزاء الإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة ويكون الطعن على

حكم المحكمة التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا .

**مادة ٥١:** لمجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف المستوى الأول وشاغلي وظائف الإدارة العليا فيما عدا

أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية توقيع أي من الجزاءات المشار إليها في

الباب " الخامس " بالنسبة لشاغلي وظائف المستوى الأول ، أو التنبيه أو اللوم لشاغلي وظائف

الإدارة العليا .

**مادة ٥٢:** للوزير بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة توقيع أحد جزاءي التنبيه أو اللوم ، وله توقيع أيّاً من

الجزاء الواردة بالباب " الخامس " فيما عدا جزاءي الإحالة للمعاش والفصل من الخدمة على

أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية ويستثنى من ذلك جزاء الوقف عن العمل ليكون بنه على

حكم من المحكمة التأديبية المختصة .

**مادة ٥٣:** للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس إدارة

التشكيلات النقابية توقيع جزاء الإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة ويكون الطعن على حكم

المحكمة التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا .

## الباب الثامن التظلم من الجزاءات

### التظلم من الجزاءات : مادة ٥٤ :

- أ- يكون التظلم من الجزاءات الموقعة من شاغلي وظائف الإدارة العليا كل في حدود اختصاصه بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث إلى رئيس مجلس الإدارة في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- ويجوز للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء أن تعيد الأوراق لاستيفائه التحقيق ، وعلى المحقق تنفيذ ذلك في أقرب وقت وإعادتها بمذكرة جديدة يثبت فيها ما يراه على ضوء ما تم استيفائه للتحقيق .
- ب- يكون التظلم من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الإدارة بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- وتعرض هذه التظلمات على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة للنظر في هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية وتشكيلها كالتالي :
- السيد مدير عام الشؤون الإدارية او من يجل محله رئيساً
  - السيد مدير عام الشؤون القانونية أو من يجل محله عضواً
  - السيد عضو اللجنة النقابية عضواً
- ويتولى رئيس شؤون العاملين او من يجل محله أعمال مقرر اللجنة دون ان يكون له صوت معدود وللجنة أن تستعين بمن تراه لأداء أعمالها لأبداء الرأي والمشورة .
- وتعرض توصيات اللجنة على السيد رئيس مجلس الإدارة للاعتماد

- ج- يكون التظلم من الجزاءات الموقعة من مجلس إدارة الشركة بالنسبة لشاغلي وظائف المستوى الأول و شاغلي الوظائف العليا أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
- د- يكون التظلم من الجزاءات الموقعة من الوزير أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

- هـ- يجب أن يشتمل التظلم على أسباب جديّة كأن يكون التظلم مثلاً مبنى على وقائع جديدة لم تضمنها التحقيق أو خلافه ، وأن يقدم في المواعيد المحددة وإلا حُفِظَ التظلم دون إبداء الأسباب .



## الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

أولاً:- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
مع عدم الإخلال بإعمال المادة رقم (١٠) من الأحكام العامة في تنظيم العمل الخاصة ، وعدم الإخلال بإعمال المادة (١٢٦) من لائحة شؤون العاملين	يومان	يوم	نصف يوم	ربع يوم	الغياب بدون إذن أو عذر مقبول حتى خمسة أيام متتالية أو متقطعة ٢- ما زاد عن خمسة أيام متتالية أو متقطعة	مادة ١
	٨ أيام	٦ أيام	٤ أيام	يومان		
مع حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب						
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عاملين آخرين	مادة ٢
	خفض الرتبة في حدود آخر علاقة سنوية استحققت	تأجيل موعد استحقاق العलाوة لمدة ثلاثة اشهر	٥ أيام	٣ أيام	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عاملين آخرين	مادة ٣
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	البقاء في العمل أو العودة اليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون تصريح كتابي أو مبرر يقتضي ذلك	مادة ٤
	٨ أيام	٥ أيام	٣ أيام	يومان	عدم اتباع تعليمات إنبات المصنوع أو الإنصراف من العمل طبقاً للنظام التي تحددها الشركة .	مادة ٥

حرفه

سليم محمد  
عبدالله  
عبدالله

محمد

محمد

محمد

٤  
٣

٤  
٣



تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

ثانياً : مخالفات تتعلق بنظام العمل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
	يومان	يوم	نصف يوم	¼ يوم	الخروج أو الدخول من غير المكان المحدد لخروج ودخول العاملين بالشركة	مادة ٦
	٣ أيام	يومان	يوم	½ يوم	القراءة أثناء العمل في موضوعات لا تتعلق بالعمل	مادة ٧
	٣ أيام	يومان	يوم	½ يوم	استقبال زائرين من غير العاملين بالشركة في أماكن العمل بدون إذن من الإدارة	مادة ٨
	٣ أيام	يومان	يوم	½ يوم	الكلام والحديث في غير ما يتعلق بالعمل إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل	مادة ٩
	٣ أيام	يومان	يوم	½ يوم	التواجد في الكافتريا لتناول الطعام بعد الميعاد المحدد لها	مادة ١٠
	٣ أيام	يومان	يوم	½ يوم	التسكع أو تواجيد العمال في غير محل العمل أثناء ساعات العمل	مادة ١١
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها بدون إذن الإدارة	مادة ١٢
	٧ أيام	٥ أيام	٣ أيام	يومان	نزع أو تمزيق المنشورات أو المطبوعات أو الإعلانات المتعلقة بالعمل	مادة ١٣
	٧ أيام	٥ أيام	٣ أيام	يومان	جمع نقود أو إعامات أو توقعات بدون إذن الإدارة	مادة ١٤
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	استعمال الفاكس أو الاميل الخاص بالشركة لأغراض شخصية بدون إذن الإدارة	مادة ١٥
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	عدم الإخطار عن تغيير محل الإقامة في ميعاد غايته أسبوعين	مادة ١٦
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها	مادة ١٧
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	تسليم العامل سيركي أحد زملائه	مادة ١٨

٣  
المدير العام

مدير الموارد البشرية

١١ -  
مدير التدريب

مدير السلامة



## تابع الباب التاسع: -جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تالياً: تابع مخالفات تتعلق بنظام العمل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
	٣ ايام	يومان	يوم	١/٢ يوم	عدم حفظ المعدات والآلات والأدوات والقفازات والملابس... الخ في الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل.	مادة ١٩
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	مخالفة أو عدم إطاعة الأوامر الخاصة بالعمل	مادة ٢٠
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	الإضاعة وقت العمل بدون اشتراك آخرين	مادة ٢١
	عرض أمر فصل العامل على المعامل، على المحكمة التأديبية	الوقوف عن العمل لمدة ستة أشهر	١٥ يوم	١٠ ايام	بإضاعة وقت العمل بإشراك آخرين	مادة ٢٢
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	عدم تنفيذ الأعمال الموكلة في المواعيد المحددة دون عذر مقبول	مادة ٢٣
	عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية مع اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة				تعمد تعطيل و انقاص الإنتاج مما يؤدي الي حدوث أضرار بالأموال والأرواح.	مادة ٢٤
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	الإسراف في استهلاك الخامات بدون عذر مقبول	مادة ٢٥
في كل مرة يذكر فيها جزاء الفصل يقصد عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	الفصل	الوقت عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الرتب أو خفض العالوة	١٠ ايام	٥ ايام	عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل بشرط أن تكون التعليمات بالكتابة العربية أو العربية مع الإنجليزية معلمة في مكان ظاهر	مادة ٢٥
			عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	خفض الرتب في حدود آخر علالوة دورية استحققت	التعرض على مخالفة الأوامر أو التعليمات الخاصة بالعمل	مادة ٢٦
			عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	خفض الرتب في حدود آخر علالوة دورية استحققت	أ- النوم أثناء العمل	مادة ٢٧

عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية

ب- النوم أثناء العمل وتنتج عن ذلك حدوث أضرار بأموال الشركة وممتلكات أو العاملين بها

مادة ٢٧

مادة ٢٨

مادة ٢٩

مادة ٣٠

مادة ٣١

مادة ٣٢

مادة ٣٣

مادة ٣٤

مادة ٣٥

مادة ٣٦

مادة ٣٧

مادة ٣٨

مادة ٣٩

مادة ٤٠

مادة ٤١

مادة ٤٢

مادة ٤٣

مادة ٤٤

مادة ٤٥

مادة ٤٦

مادة ٤٧

مادة ٤٨

مادة ٤٩

مادة ٥٠

مادة ٥١

مادة ٥٢

مادة ٥٣

مادة ٥٤

مادة ٥٥

مادة ٥٦

مادة ٥٧

مادة ٥٨

مادة ٥٩

مادة ٦٠

مادة ٦١

مادة ٦٢

مادة ٦٣

مادة ٦٤

مادة ٦٥

مادة ٦٦

مادة ٦٧

مادة ٦٨

مادة ٦٩

مادة ٧٠

مادة ٧١

مادة ٧٢

مادة ٧٣

مادة ٧٤

مادة ٧٥

مادة ٧٦

مادة ٧٧

مادة ٧٨

مادة ٧٩

مادة ٨٠

مادة ٨١

مادة ٨٢

مادة ٨٣

مادة ٨٤

مادة ٨٥

مادة ٨٦

مادة ٨٧

مادة ٨٨

مادة ٨٩

مادة ٩٠

مادة ٩١

مادة ٩٢

مادة ٩٣

مادة ٩٤

مادة ٩٥

مادة ٩٦

مادة ٩٧

مادة ٩٨

مادة ٩٩

مادة ١٠٠



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تانياً : تابع مخالفات تتعلق بنظام العمل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
	١٠ ايام	٥ ايام	١٠ ايام	٥ ايام	رفض العامل بدون مبرر العمل الموكل اليه بشرط ألا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي ، أو يحبط من قدر العامل .	٢٨ مادة
	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	اساءة استعمال الرؤساء للسلطات الممنوحة لهم	٢٩ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	الإهمال البسيط في العمل	٣٠ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	الإهمال الجسيم أو التهاون في العمل الذي ينشأ عنه ضرر بالغ للأرواح وممتلكات الشركة	٣١ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	قيادة احدي المحركات أو العبث بها أو تشغيل المحركات أو تشغيل الشركات ، بما لا يحدث أضرار .	٣٢ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	استعمال الخانات أو تشغيل المحركات أو السيارات في غير الغرض المخصص لها ولما يؤدي الي حدوث أضرار	٣٣ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	إتلاف المحركات أو الأجهزة أو الماكينات أو الأثاثات أو المواسير أو أدوات خاصة بالعمل	٣٤ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	التدخين في الأماكن الغير مخصصة فيها بذلك أو حمل ثياب أو ولاعات أو أي مواد قابلة للإشتعال تفسر بممتلكات الشركة	٣٥ مادة
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	التزوير في أوراق أو مستندات الشركة أو في كشوفات توقيعات الحضور والانصراف من العمل أو السركي العبث أو فتن البلوف أو الاختتام أو المغااتج الخاصة بالاجهزة والموصلات ، بمعرقه المختصين بالشركة بدون إذن .	٣٧ مادة

Handwritten signatures and dates at the bottom of the page, including a date of 2011 and a signature that appears to be 'عبدالله'.



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

ثانياً : تابع مخالفات تتعلق بنظام العمل

ملاحظات	تدريج الجزاء خلال ستة اشهر			موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة		
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	مادة ٣٨
	مع تحميل المخالف بقيمة الغرامات والتعويضات التي ترتبت على ذلك التأخير في تجديد التراخيص				
		عرض امر ففصل العامل على الحكممة التأديبية	البراطف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر	٥ ايام	مادة ٣٩
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	مادة ٤٠
	عرض امر ففصل العامل على الحكممة التأديبية				
	عرض امر ففصل العامل على الحكممة التأديبية				
	عرض امر ففصل العامل على الحكممة التأديبية				
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	مادة ٤٤
	خفض الدرسب في حدود آخر علاوة دورية استحققت	البراطف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر	تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية مدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر	٥ ايام	مادة ٤٥
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	مادة ٤٦
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	مادة ٤٧

٧

المدير العام

١٢٣٤٥

١٢٣٤٥

- ٢٢ -

١٢٣٤٥

٣٤١



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تأثراً : مخالفات تتعلق بسلامة العامل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر			موضوع المخالفة	مادة	
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة			
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	اول مرة	مادة ٤٨	
عرض فصل العامل على المحكمة التاديبية	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الرتب	٣ ايام	إجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل أو إدخال أشياء غير مصرح بها .	مادة ٤٩	
<b>الفصل من الخدمة</b>						
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التاديبية	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الرتب	خمس شهور أو الأجر	مادة ٥٠	
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التاديبية	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الرتب	٣ ايام	التواجد في محل العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر	مادة ٥١
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التاديبية	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	٣ ايام	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشادات في محل العمل	مادة ٥٢
ويجوز العامل من اجزه عن أيام التمارض ويخصم من راتبه تكاليف زيارة الطبيب واجرة سيارة المركبة	عرض امر فصل العامل على المحكمة التاديبية	خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	٥ ايام	الإعتداء البسيط على الرؤساء أو من يقوم مقام الرئيس أو الزملاء بالإبتزازة أو القول أو الفعل	مادة ٥٣	
ويخصم من راتبه شهرين الأودية والأوقات العطلية المسلمة له	عرض امر فصل العامل على المحكمة التاديبية	الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الرتب	٣ ايام	التعارض	مادة ٥٤	
				تصرف العامل للغير في الأودية المتصرفه له شخصياً أو وسائل العلاج المسلمة له .		

٧

الإمام

٥٤٤٤

٥٤٤٤

٥٤٤٤

- ٢٣ -

٥٤٤٤

٥٤٤٤

٥٤٤٤

٥٤٤٤





## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تاريخاً : تابع مخالفات تتعلق بسلوك العامل

ملاحظات	تاريخ الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
تعتبر ايام تجميعه عن العمل غياب بدون اذن وهم مطالبته بدوكايف الزيارة	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	إذا توجه الطبيب الي العامل في منزله بناء على طلبه ولم يحده وجب على العامل أن يقدم عذرا مقبولاً فاذا لم يقبل العذر الذي تقدم به أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور الي مقر الجهة الطبية المختصة	مادة ٥٥
يتجه عمل تكلفتة زيارة الطبيب وأجرة سيارة الشركة	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	عدم تواجد المريض في منزله حسب العنوان الذي ابالغه للشركة بدون عذر مقبول	مادة ٥٦
	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	الإخلال بالنظام أو الأذى التواجد بالعبادة الطبية أو المستشفى الحال اليها العامل للعلاج الفحص وعدم الامتثال لتعليمات الطبيب المعالج الحضور الي مقر العمل بملايس غير لائقة أو تتنافي مع السلوك الوظيفي والذوق العام والأداب العامة	مادة ٥٧
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	إنذار	استبدال أدوية بأخرى من الصيدليات التي تتعامل مع الشركة، زيادة زوائد الزينة أو الروانج أو الحصول على مقابلها تقدا	مادة ٥٨
مع فسخ العقد المبرم بين الشركة والصيدلية	خفص الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت	الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقمة	٥ ايام	٣ ايام	الإمتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة ذلك	مادة ٦٠
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	توزيع توقعات المسؤولين بالشركة أو إساءة استخدام أختام الشركة	مادة ٦١
	٤ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	امتناع العامل عن الاستجابة للحضور امام لجان مشكلات طبقاً لأوامر إدارية صادرة من إدارة الشركة	مادة ٦٢

٦

د. محمد بن عبد الله

٣١٢٢

عبدالله بن محمد

عبدالله بن محمد

-١٤-

عبدالله بن محمد

عبدالله بن محمد

عبدالله بن محمد

عبدالله بن محمد



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تأثراً : تابع مخالفات تتعلق بسلوك العامل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر			موضوع المخالفة	مادة	
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة			اول مرة
إذا تكرر نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر من وقوع المخالفة السابقة لها جاز عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية	خفض الراتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	الابتعاد عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٤ ايام	٣ ايام	الادعاء كذباً على الرؤساء أو الزملاء أو الإبلاغ عن وقائع غير صحيحة مع العلم بذلك	مادة ٦٣
	خفض الراتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	الابتعاد عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٤ ايام	٣ ايام	الإفشاء بأي تصريح عن أعمال الشركة عن طريق الصحف أو وسائل النشر المختلفة أو مواقع التواصل الاجتماعي دون إذن مكتوب من الإدارة	مادة ٦٤
		عرض امر فصل العامل عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر	٥ ايام		الإعتداء الجسيم على أحد العاملين أو رؤسائهم	مادة ٦٥
	الحرمان من نصف العلاوة التي استحققت	تأجيل استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ٣ اشهر	٤ ايام	٣ ايام	إفشاء الأمور التي يتطالع عليها بحكم وظيفتها إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة	مادة ٦٦
	الحرمان من نصف العلاوة التي استحققت	تأجيل استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ٣ اشهر	٤ ايام	٣ ايام	ترويج إشاعات كاذبة ضاره بصالح العمل أو إشاعات كاذبة ضارة بأحد الزملاء أو الرؤساء بالعمل	مادة ٦٧
	خفض الراتب بمقدار علاوة دورية استحققت	الابتعاد عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٤ ايام	٣ ايام	الإشتراك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل بدون إذن	مادة ٦٨
	خفض الراتب بمقدار علاوة دورية استحققت	الابتعاد عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٣ ايام	يومان	رفض العامل الحضور لسماح أقواله في التحقيقات بعد استيفاء الطريق القانوني	مادة ٦٩
	خفض الراتب بمقدار علاوة دورية استحققت	الابتعاد عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٣ ايام	يومان	رفض العامل أو الشاهد التوقيع على محضر التحقيق بدون مبرر	مادة ٧٠

٥٠

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي

سماح محمد  
محمد علي  
محمد علي



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

ثالثاً : تابع مخالفات تتعلق بسلوك العامل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
إذا تكررت نفس المخالفة الاجازة الأكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر جاز فصله	خفض الراتب به مقدار علاوة دورية استحققت	الايحاق عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	٣ ايام	يومان	تعطيل السير في التحقيق أو احداث مشادات في غرفة التحقيق	٧١ مادة
	خفض الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت	الحرمان من نصف العلاوة الدورية الاستحققة	٥ ايام	٣ ايام	الإدلاء بشهادة غير صحيحة بجهة التحقيق مع العلم بذلك	٧٢ مادة
	خفض الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت	الحرمان من نصف العلاوة الدورية الاستحققة	٥ ايام	٣ ايام	الإدعاء كذباً بحصول إصابة أثناء العمل وبسببه إستغلال سلطة الوظيفة في الإقتراض أو الإقتراض مع من يتعامل مع الشركة أو ممن له صلة ببشائها	٧٣ مادة
	خفض الراتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	٤ ايام	٣ ايام	رفض التفتيش أو التحايل لمنع طبعا للتعليمات	٧٥ مادة
		عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	٥ ايام	٥ ايام	عدم تسوية البلاغ التقديمي أو الشيكات المسلمة للعامل كسلفه في الواعيد المحددة دون مبرر أو عذر مقبول	٧٦ مادة
		عرض أمر فصل العامل على المحكمة التأديبية	٥ ايام	٥ ايام	عدم توريد النفود المحصلة لحساب الشركة في الواعيد المحددة دون مبرر	٧٧ مادة
	٢ ايام	يومان	يوم	إبذار	عدم حمل أو إبراز الكارنيه الخاص بدخول العاملين الى مقر العمل	٧٨ مادة
إذا تكررت نفس المخالفة قبل مضي ستة اشهر جاز وقف الخالف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف الراتب	خفض الراتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت	٥ ايام	٣ ايام	يومان	السلوك مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة داخل الشركة أو أحد مواقعها	٧٩ مادة

٤

علاء الدين محمد

علاء الدين محمد

علاء الدين محمد

علاء الدين محمد

علاء الدين محمد

علاء الدين محمد

٤



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

تالفاً : تابع مخالفات تتعلق بسلك العامل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر			موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة		
	خفض الرتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	١٥ يوم	١٠ أيام	٥ أيام	مادة ٨٠
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية				
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية				
وبراعي البلاغ الشرطة اذا كانت داخل محل العمل				عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية	مادة ٨٣
	عرض امر فصل العامل عن العمل مدة لا تزيد عن ٣ شهور مع الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ٣ شهور مع صرف نصف الرتب	٥ أيام	٤ أيام	٣ أيام	مادة ٨٥
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية				
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	مادة ٨٧
	خفض الرتب بمقدار علاوة دورية استحققت	تأجيل العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر	٤ أيام	يومان	مادة ٨٨
	٥ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	مادة ٨٩

٣٤

علاء الدين

علاء الدين

٢٧ -

علاء الدين

علاء الدين

٥٤

تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

ثالثاً : تابع مخالفات تتعلق بسلك العامل

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
-	خفض الرتب بمقدار علاوة دورية استحققت	تأجيل العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثاً اشهر	٤ ايام	يومان	عدم ابلاغ شركتات التأمين بحوادث سب سيارات الشركة في خلال ٢٤ ساعة عمل من حدوثها	مادة ٩٠
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	احتفاظ الاعمال لنفسه بأصل أي ورقة من أوراق العمل أو نسخ هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاص بعمل مكلف به شخصياً	مادة ٩١
	خفض الرتب بمقدار علاوة دورية استحققت	تأجيل استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ٣ اشهر	١٠ ايام	٥ ايام	رفض العامل الحضور الي العمل في حالة الطوارئ عند استدعائه أو تكليفه للعمل بعد مواعيد العمل بدون عذر مقبول	مادة ٩٢
	١٥ يوم	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	التعسف أو اساءة استعمال السلطة أو اعاقة العمل	مادة ٩٣
	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	٣ ايام	التعوه بالغاظ تخدش الجباه أو القيام بأية تصرفات غير لائقة	مادة ٩٤
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	٢ يوم	عدم المحافظة على الأدوات أو المهمات الخاصة بكل عملية	مادة ٩٥
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	٢ يوم	عدم ابلاغ العاملين لرؤسائهم فوراً عن عطل أو خلل أو فقد أحد الأدوات أو الأجهزة التي يعملون بها	مادة ٩٦
	خفض الرتب بمقدار علاوة استحققت	٥ ايام	٣ ايام	٢ يوم	عدم قيام الرؤساء المباشرين بالإبلاغ عن المخالفات التي يرتكبها مرؤسيهم وتصل الي عملهم	مادة ٩٧
	الوقوف عن العمل لمدة ستة اشهر مع ابلاغ السلطات المختصة للمسائل الجنائية وفي حالة ثبوت المخالفة أو تكرارها يتم فصله	٥ ايام	٣ ايام	٢ يوم	إحداث إضراب أو اعتصام في العمل أو أحداث فوضى أو التحريض على ذلك	مادة ٩٨
					عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية	مادة ٩٩
	١٥ يوم	١٠ ايام	٧ ايام	٥ ايام	أداء أعمال اللغير ولو كان في غير اوقات العمل الرسمية بدون إذن بذلك	مادة ١٠٠

التاسعة

١٠٠

حلال

٧٨٠

٧٨٠

٧٨٠

٧٨٠

٧٨٠

٧٨٠



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

رابعاً : مخالفات متعلقة بالرحلة الوطنية والسلم العام

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر			موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة الوقف عن العمل لدة شهر	ثالث مرة ١٥ يوم	ثاني مرة ١٠ ايام		
	الوقف عن العمل لدة ثلاثة اشهر	الوقف عن العمل لدة شهر	عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ثلاثة اشهر	مادة ١٠١ تفوه العامل بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين.
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ثلاثة اشهر	مادة ١٠٢ يضر بالوحدة الوطنية أو تكدير السلم العام
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ستة اشهر	مادة ١٠٣ التحريض أو التدبير أو المشاركة في تجمهر يؤدي إلى إثارة العاملين
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة شهر	مادة ١٠٤ ترويج الإشاعات أو الأكاذيب التي يترتب عليها الإضرار بالوحدة الوطنية أو السلم العام
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ثلاثة اشهر	مادة ١٠٥ ترويج الإشاعات أو الأكاذيب أو توزيع منشورات تسبب لإدارة الشركة والعاملين بها يحكدر الضمو والسلم العام
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ثلاثة اشهر	مادة ١٠٦ المهارة أو نشر الشائعات أو خلق المناقشات الحادة أو إثارة الخلافات بين العاملين أثناء العمل بقصد بيلها الأفكار وإثارة العصيان وتعطيل العمل
			عرض أمر فصل العامل على الحكمة التأديبية	الوقف عن العمل لدة ستة اشهر	مادة ١٠٧ إشياء الأمور التي يطاع عليها العامل بحكم وظيفته أو عمله إذا كانت تتصل بأمور الأمن الداخلي أو الخارجي أو الشؤون السياسية أو الاقتصادية.

١٠٧

١٠٧

١٠٧

- ٢٤ -

١٠٧

١٠٧

١٠٧



تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

خامساً : مخالفات متعلقة بالاسكان الإداري .

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة	
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة			
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	إقامة أكواخ وقران بجوار السكن	مادة ١٠٨	
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	استعمال مياه الشرب في ري المزروعات أو الحديقة أو العيث بالتيار الكهربائي أو عدادات المياه	مادة ١٠٩	
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	تعريض الأبناء لإحداث مضايقات للجيران	مادة ١١٠	
	الشركة غير ملزمة بتدبير مسكن للماعل الذي أفسخ عقد مسكنه				الطرد من السكن وبيع شبر العقيد مفسوخا تلقائيا	مادة ١١١	
			خفض الرتب به مقدار آخر علاوة دورية استحققت مع إعادة الحال الي ما كان عليه	٥ ايام	هدم الجدران أو إحداث تغيير في بناء المسكن بدون إذن	مادة ١١٢	
مع تنفيذ الإخلاء	٤ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	عدم تنفيذ التعليمات الصادرة بالنتقل من سكن الي آخر بناء على توجيهات الجهة المختصة بذلك	مادة ١١٣	
	الطرد من السكن				٥ ايام	استغلال السكن في غير الغرض المخصص له	مادة ١١٤

٥  
٣٤  
٥  
٣٤  
٥  
٣٤

٥  
٣٤  
٥  
٣٤

- ٣٠ -

٥  
٣٤  
٥  
٣٤

٥  
٣٤  
٥  
٣٤

٥  
٣٤  
٥  
٣٤



## تابع الباب التاسع :- جدول المخالفات والجزاءات المقررة لها

سائماً : مخالفات متعلقة بالسلامة والصحة المهنية .

ملاحظات	تدرج الجزاء خلال ستة اشهر				موضوع المخالفة	المادة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
عدم اجتهاب الاصابة اصابة عمل وتحسب انها مرضية ما لم تفتح الاجازة بسبب العمل	١٠ ايام	٥ ايام	٣ ايام	يومان	عدم استعمال ملابس أو أدوات الوقاية الخاصة بالأمن الصناعي أثناء العمل . الإبلاغ عن إصابة في أثناء قيام العامل بإجازة بقصد احتسابها إصابة عمل .	مادة ١١٥ مادة ١١٦
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	تعمد العامل إصابة نفسه أو إزعاء ذلك .	مادة ١١٧
	خفص الرتب به مقدار آخر علاوة دورية	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	مخالفة تعليمات وقواعد المرور وشغل الطريق أو تعويق المرور داخل الشركة	مادة ١١٨
	٤ ايام	يومان	يوم	إنذار	سوء الترتيب أو عدم نظافة أماكن العمل إذا لم ينشأ عن ذلك ضرر بأموال الشركة .	مادة ١١٩
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	يومان	مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المتعلقة في أماكن العمل	مادة ١٢٠
	عرض امر فصل العامل على المحكمة التأديبية				سوء الترتيب وعدم نظافة أماكن العمل إذا نشأ عن ذلك ضرر بأموال الشركة وازواج العاملين بها .	مادة ١٢١

الأشهر

١٢٣٣

١٢٣٣

١٢٣٣

١٢٣٣