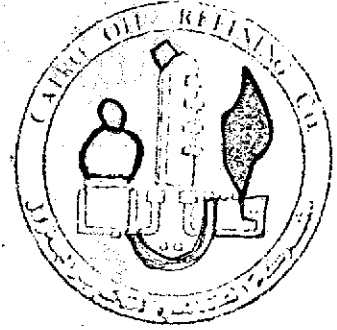


وزارة البترول

هيئة المصرية العامة للبترول



لائحة الجزاءات التنفيذية ونظام التأديب للشركات العاملة في البترول

صدره السيد الرئيس
١٩٦٢

٢٥ / ٨ / ٦٢

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 يشتم 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 المخالفه 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 العامه

اذا لم توجد اللجنة النقابية .

٣ - ممثل الهيئه (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 كفاية

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 العامه حسب الاحوال . وكل قرار يصدر بفصل احد العاملين

خلافًا لاحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجه

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 :

- ١ - 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 لمدة تزيد على خمسة عشرة يوما الى ثلاثين يوما .
 - ٤ - سنة فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة 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 .
- ١٢ - 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 .
- ١٣ - ويعتبر العامل محالا الى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية او الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية .
- ١٤ - تسرى احكام لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبتروك فيما لم يرد به نص فى احكام هذه اللائحة .
- ١٥ - 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 .
- ١٥ - 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 .

فانيا

فانيا

5

- 

100

- 100

100

ثالثا :

- 1

1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 2680, 26

100

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 الادارة على المذكرة التي يعدها قطاع الشؤون القانونية بالشركة والتي تتضمن وقائع المخالفة .
- ج - ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الادارية مع رئيس مجلس الادارة 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 :

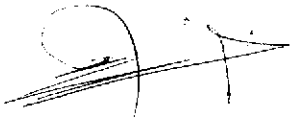
رئيسا	السيد مدير عام الشؤون الادارية
عضوا	السيد مدير قطاع الشؤون القانونية
	او من يحل محله
عضوا	السيد نائب رئيس اللجنة النقابية .

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 اذن او 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 ايام .	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 الى ٣٠ دقيقة بدون اذن او 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 اذن او 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 اذن او عذر مقبول (إذا تترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)

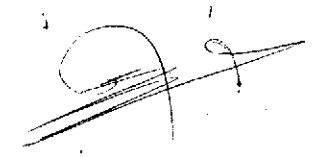
موضوع المذالم	أولى مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٦- الغياب بدون إذن أو عذر مقبول	ربع يوم مع حرمان	نصف يوم العامل من أجره	يوم عن أيام	يومان الغياب	٦- إذا تكررت تخطى المخالفة قبل مضي ستة أشهر بعد المرة الرابعة جاز فصل العامل مع صرف المكافأة .
٧- ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر 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 إدارته 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					ملاحظات
اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
نصف يوم	يوم	يومان	٣ ايام	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- الشكج او تواجد العمال في غير محل العمل اثناء ساعات العمل .	
يوم	يومان	٣ ايام	٥ ايام	١٧- ادخال منشورات او مطبوعات وتوزيعها بدون اذن .	
يومان	٣ ايام	٥	٧	١٨- جمع نقود او اعمادات او توقيعات بدون اذن الاداره .	بند ١٨
يوم	يومان	٣	٥	١٩- استعمال التلكن والتربك لاغراض شخصية بدون اذن .	يقصد بالاداره : رئيس مجلس الاداره
يوم	يومان	٣	٥	٢٠- عدم الاخطار عن تغيير محل الاقامة في ميعاد غايته اسبوعين .	
يوم	يومان	٣	٥	٢١- كتابة بيانات او عبارات او لصق اعلانات على الجدران او غيرها .	
"	"	"	"	٢٢- تسليم العامل مركبى احد زملاؤه	
نصف يوم	يوم	يومان	٣	٢٣- عدم حفظ المعدات والالات والادوات والدلائل والملفات .. الخ في الاماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .	



نوع المخالفــــــــــــــــة	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
مخالفة او عدم اطاعة الاوامر الخاصة بالعمل .	٣ ايام	٥ ايام	٧ ايام	١٠ ايام	
١٢- اضاءة وقت العمل بدون اشتراك آخرين ب- اضاءة وقت العمل باشتراك آخرين ج- عدم تنفيذ الاعمال الموكلة في المواعيد المحددة دون عذر مقبول .	٣ " ١٥ يوما	٥ " الفصل ٣	٧ " ٤	١٠ " ٥	
لا تعتمد انقاص الانتاج مما يؤدي الى حدوث اضرار بالاموال والارواح . ١٨- الاسراف في استهلاك الخدمات بدون عذر مقبول .	الفضل مع يوم	اتخاذ الاجراءات يومان	القانونية ٣ ايام	اللازمه ٥ ايام	
١٩- عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل بشرط ان تكون التعليمات بالكتابة العربية او العربية مع الانجليزية معلقة في مكان ظاهر	٥ ايام	١٠ ايام	الايقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف المرتب او خفض علاوة .	الفضل	

مـرـة	الاول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
التحريض على مخالفة الاوامر او التعليمات الخاصة بالعمل . ١ - النوم اثناء العمل ب - النوم اثناء العمل ونتج عن ذلك حدوث اضرار باموال الشركة او العاملين بها . رفض العامل بدون مبرر العمل الموكول اليه بشرط الا يختلف اختلافا جوهريا . عن عمله الاقلى . الاهمال البسيط في العمل الاهمال او التهاون الجسيم في العمل الذي ينشأ عنه ضرر بليغ للارواح وممتلكات الشركة . اتخاذ احدى المحركات او العيب بها او تشغيل الماكينات داخل الشركة بما لا يحدث اضرار .	خفض المرتب في حدود آخر علاوة سنوية استحققت ٥ ايام الفصل يومان ٣ ايام الفصل ٢ ايام	خفض المرتب في حدود آخر علاوة دوريه استحققت ٥ ايام ٣ ايام ٥	الفصل ٥ ايام ٧	١٠ ايام ١٠ ايام	<u>قاعدة عامة</u> اذا وقعت المخالفة بعد مضي سنة من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الاولى 

موضوع المذائق	قوله	قوله	قوله	قوله	
٣٦- استعمال الآلات أو تشغيل المحركات أو السيارات في غير الغرض المخصص لها وبما لا يؤدي إلى حدوث أضرار .	٣ أيام	الإيقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة أشهر مع صرف نصف المرتب .	خفف المرتب في حدود أخرى علاوة سنوية استحققت	العمل	
٣٧- إتلاف المحركات أو الأجهزة أو الماكينات أو الإشارات أو المواسير أو أدوات خاصة بالعمل .	الفصل				
٣٨- التدخين في الأماكن الغير مصرح فيها بذلك أو حمل ثياب أو ولاعات أو أي مواد قابلة للاشتعال .	"	٨			
٣٩- التزوير في أوراق أو مستندات الشركة أو في كشوف توقيعات الحضور والانصراف من العمل أو السركي	"				
٤٠- فك البلوف أو الاختام أو المفاتيح الخاصة بالأجهزة والموضوعة بمعرفة المختصين بالشركة بدون إذن .	"	مع استرداد ما حصل عليه رضا أو قضاء .			
٤١- استعمال مكاتبات الشركة أو اختتامها في غير الغرض المخصص لها .	٥ أيام	الإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة أشهر مع صرف نصف المرتب	الفصل		
٤٢- تخطي الرؤساء في الموضوعات الخاصة بالعمل سوء قصد	٣ أيام	٥ أيام	٧ أيام	١٠ أيام	

ملاحظات	الوقت	الوقت	الوقت	الوقت	ملاحظات
	٥ ايام	٤ ايام	٣ ايام	الفصل	٤٣- تقديم اوراق او مستندات مبرورة للشركة . ٤٤- الاستيلاء على الادوات او المبهات 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 .
	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	يومان	٤٨- <u>مخالطات تتعلق بملوك العامل :</u> اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل او ادخال اشياء غير مصرح بها .
	٥ ايام	٣ ايام	يومان	يوم	٤٩- ادخال مشروبات روحية في اماكن العمل ٥٠- التشاجر مع الزملاء او احدث مشادات في محل العمل
	الفصل	خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت	الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	٣ ايام	

مواضع التدقيق

٥١- الاعتداء السب على الرؤساء أو من يقوم مقام الرئيس أو الزملاء بالاشارة أو القول أو الفعل .	٣	ايام	الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	خلف المرتب بمقدار آخر علاوة دورية	الفصل
٥٢- التمييز	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

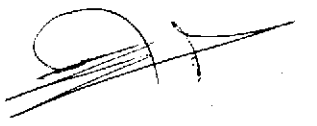
ويحرم العامل من اجرة عن ايام التمارض ويخصم من راتبه تكلفة زيارة الطبيب واجرة سيارة الشركة ويخصم من راتبه ثمن الادوية والادوات الطبية المسلمة له .

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



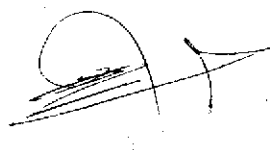
مقتضى

عدم تواجد المرفق من منزله حسب العنوان الذى ايلعه للشركة بدون عذر مقبول . 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 التى تتعامل مع الشركة بادوات الزينة أو الروائح أو الحصول على مقابلتها نقدا . الامتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة ذلك . الادعاء كذبا على الرؤاء أو الزملاء أو الابلاغ عن وقائع غير صحيحة مع العلم بذلك . الاعتداء الجسيم على احد العاملين أو رؤائهم .	يومان ٣ ايام يومان ٣ ايام الفصل	٣ ايام ٥ ٣ ٤	٤ ايام الحرام من نصف العلاوة الدورية المستحقة ٤ ايام الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب	٥ ايام خفى الاجر فى حدود اخر علاوة سنوية استحققت ٥ ايام خفى المرتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت	يتحمل تكلفة زيارة الطبيب واجرة سيارة الشركة . مع فسخ العقد المبرم بين الشركة والصيدلية . ٦٣٠٦٠ : اذا تكررت نفس المخالفة لاكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر على وقوع المخالفة السابقة لها جاز فصله .
--	--	--	---	---	--



ملاحظات	اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١- أثناء فترة العمل ٢- ترويج اشاعات كاذبه ضاره بصالح العمل او الرؤساء في العمل . ٣- الاشتراك في تنظيم اية اجتماعات داخل مكان العمل بدون اذن . ٤- رفض العامل الحضور لسماع اقواله في التحقيقات بعد استيفاء الطرف القانوني . ٥- رفض العامل او الشاهد التوقيع على محضر التحقيق بدون مبرر . ٦- تعطيل السير في التحقيق او أحداث مشادات في غرفة التحقيق . ٧- الادلاء بشهادة غير صحيحة بجهة التحقيق مع العلم بذلك .	٥ ايام ٣ " " يومان " " " "	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	رابع مرة الحرمات من نصف العلاوة التي استحقته " خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه استحقته " الحرمات من نصف العلاوة الدورية المستحقة خفض الاجر في حدود اخر علاوة دوريه استحقته

اذا تكررت نفس المخالفة لاكثر من رابع مرة قبل مضي ستة اشهر جاز فصله .

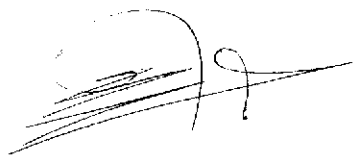


موضوع	تدرج الجزاء خلال شهر				ملاحظات
	اول مره ثانى مره ثالث مره رابع مره				
٦٩- استغلال سلطة الوظيفة فى الاقتراض أو الاقتراض مع من يتعامل مع الشركة أو ممن له صلة بنشاطها .	الفصل	٣ ايام	٤ ايام	٥ ايام	
٧٠- رفض التفتيش أو التحايل لمنع طبفا للتعليمات	٣ ايام	٤ ايام	٥ ايام	٥ ايام	١ اذا تكررت نفس المخالفة 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 فى المواعيد المحدده دون مبرر أو عذر مقبول .	٥	٥	٥	٥	خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت .
٧٢- عدم توريد النقود المحطه لحساب الشركة فى المواعيد المحدده دون مبرر .	٥	٥	٥	٥	الايذاء عن العمل مدة لاتزيد عن ٦ شهور مع صرف نصف المرتب
٧٣- عدم حمل أو ابراز الكارنيه الخاص بدخول العاملين الى مقر العمل .	انذار	يوم	يوم	يوم	٢ ايام
٧٤- السلوك ملكا لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة داخل الشركة أو احد مواقعها	يومان	٣ ايام	٣ ايام	٥ ايام	خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت .
٧٥- ارتكاب اعمال خارج نطاق العمل تسي سعة العمل أو تبال من كرامة الوظيفة	٥ ايام	١٠ ايام	١٠ ايام	١٥ يوما	٧٥ - ٧٤ اذا تكررت نفس المخالفة قبل مضي ستة اشهر جاز وقف المخالف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع صرف نصف المرتب
٧٦- مزاوله اعمال تجارية من الباطن أو مداولات أو مناقشات تشتمل باعمال الوظيفة باى وجه	الفصل	١٠ ايام	١٠ ايام	١٥ يوما	
٧٧- قبول هدية أو نقود أو مكافاة أو عمولة من أى نوع لقاء قيام العامل بواجبات					

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		خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دورية استحققت		٧٩ - مخلة بالشرف أو الامانة قيادة وحدات النقل الخاصة بالشركة لتنفيذ اغراض شخصية
	٣ أيام	٤ أيام	٥ أيام	الايقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ستة اشهر مع عدم صرف نصف المرتب	٨٠ - قيادة وحدات النقل بدون امر تشغيل وسيلة نقل ولم يحدث ضرر بالاموال والارواح .
	الفصل				٨١ - قيادة وحدات النقل بدون امر 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

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 .
	“	“	“	“	٨٤ - عدم ابلاغ شركات التأمين بحوادث سيارات الشركة فى خلال ٢٤ ساعه من حدوثها
	١٠ ايام	خفض المرتب بمقدار آخر علاوة دوريه استحققت	الفصل		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	١٠ ايام	تاجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة شهور	خفض الاجر فى حدود آخر علاوة دوريه استحققت	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 الي علمهم
				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
				يتم فصله	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

الجزاء خلال ستة اشهر

ملاحظات

أول مرة ثانية مرة ثالث مرة رابع مرة

مخالفات الاسكان:

رابعاً

- ٩٥- إقامة 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

مساهمات 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 .

الطرد من السكن ويعتبر العقد مفسوخا تلقائيا .

٩٨ - ١٠١

الشركة غير ملزمة بتدبير مسكن للعامل الذي افسخ عقد مسكنه

مع تنفيذ الاخلاء

الطرد من السكن

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 .

