



لائحة التحقيق والجزاءات للعاملين بشركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء



قرار رئيس مجلس الإدارة رقم (١٤١١) لسنة ٢٠٠٣

الصادر بتاريخ ١١/١٦/٢٠٠٣

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب :

- * بعد الإطلاع على القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل
- * وعلى القانون رقم " ١٢ " لسنة ١٩٧٦ وما تلاه من تعديلات بإنشاء هيئة كهرباء مصر
- * وعلى القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ولانحائه التنفيذية
- * وعلى القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر الى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر
- * وعلى النظام الأساسي لشركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء الصادر بالقرار الوزاري رقم ١٣٨ لسنة ٢٠٠١
- * وعلى موافقة الجمعية العامة غير العادية للشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٨/٦/٢٠٠١ على دمج نشاط الإنتاج في شركتي الدلتا والقناة لإنشاء شركة تختص بإنتاج الكهرباء وتسمى شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء
- * وعلى لائحة نظام العاملين بالشركة الصادرة بقرار السيد المهندس / رئيس مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٩/٢/٢٠٠٣ والمعمول بها اعتباراً من ٢٩/١/٢٠٠٣
- * وعلى موافقة مجلس الإدارة بجلسته رقم (٨) للعام المالي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ المنعقد بتاريخ ٢٥ ١٠ ٢٠٠٣ على لائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها والتحقيق مع العاملين بشركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء

- قرار -

مادة (١) يعمل بأحكام لائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها والتحقيق مع العاملين بشركة شرق

الدلتا لإنتاج الكهرباء والمرفقه بهذا القرار

مادة (٢) : تلغى القرارات والقواعد السابقه في هذا الشأن

مادة (٣) : ينشر هذا القرار وعلى جميع المختصين تنفيذه

رئيس مجلس الإدارة
والعضو المنتدب

مهندس /
" محمد محمود علي حسن "

٢٠٠٣/١١/١٦

المحتويات

الباب الأول

- الفصل الأول : أحكام عامة
- الفصل الثاني : سلطات الإحالة إلى التحقيق
- الفصل الثالث : إجراءات التحقيق
- الفصل الرابع : الإطّلاع على الأوراق
- الفصل الخامس : سماع الشهود

الباب الثاني

- الفصل الأول : التصرف في التحقيق
- الفصل الثاني : حفظ التحقيق
- الفصل الثالث : وقف العامل احتياطيا لجريمة أو جنحة

الباب الثالث

- الفصل الأول : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين
- الفصل الثاني : ضمانات التأديب

الباب الرابع

- الفصل الأول : السلطات المختصة في توقيع الجزاءات التأديبية والتظلم منها
- الفصل الثاني : جدول المخالفات والجزاءات المقررة لكل منها

الباب الأول

الفصل الأول

أحكام عامه

ماده (١)

تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة الدائمين والمؤقتين ، وكذلك المعارين والمتدربين إليها طوال الوقت عدا من يخضع منهم لنظام تأديبي خاص مع مراعاة أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

ماده (٢)

كل عامل يخالف الأحكام المنصوص عليها في التشريعات المتعلقة بالعمل ، أو لائحة نظام العاملين بالشركة أو القرارات والتعليمات والمنشورات المنظمة للعمل أو الأوامر الصادرة من الرؤساء أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً بإحدى الجزاءات المبينه بالجداول المرفقه بهذه اللائحة .

ماده (٣)

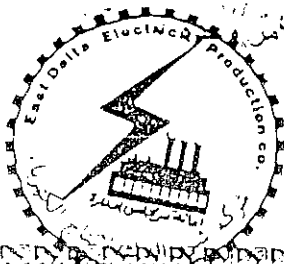
يختص مجلس الإدارة بإضافة المخالفات والجزاءات المناسبة لها طبقاً لما يسفر عنه التطبيق العملي لهذه اللائحة من مخالفات لم تشملها الجداول المرفقه .

ماده (٤)

في حالة إعاره العامل لجهة أخرى خارج الشركة للعمل بها تكون تلك الجهة هي المختصة بتوقيع الجزاء عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة إعارته .

ماده (٥)

يعفى العامل من الجزاء إذا ثبت أن ما ارتكبه من مخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابه إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر .



ماده (٦)

إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها
أعتبرت الأولى - وإذا ارتكبت المخالفة لأكثر من رابع مرة وقبل مضي ستة أشهر من تاريخ أول مخالفة توقع
على العامل جزاء مماثل لجزاء المخالفة الرابعة ، عدا جزاء الإنذار الكتابي بالفصل يكون الجزاء في هذه الحالة
هو الفصل من الخدمة ، أما مخالفات الغياب والتأخير عن مواعيد الحضور وعدم التوقيع في سجلات الحضور أو
الانصراف فيعتبر كل شهر قائم بذاته بالنسبة لهذه المخالفات .

ماده (٧)

لمجلس الإدارة ورئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب كل في حدود سلطاته إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء
أو تعديله وذلك بتخفيض الجزاء أو تشديده - إذا ظهرت قرائن أو دلائل لم تظهر أثناء التحقيق ، وذلك بناء
على تحقيق تجريبية الشئون القانونية في هذا الشأن .

ماده (٨)

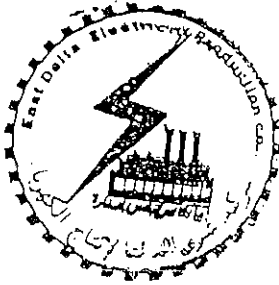
الجزاءات الواردة بالجدول المرفقة بهذه اللائحة تمثل الحد الأقصى لما يجوز توقيعه على العامل والسلطة
المختصة بتوقيع الجزاء النزول عن هذا الحد حسبما يتراءى لها من الظروف والملابسات .

ماده (٩)

لا تخل الأحكام الواردة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وهذه اللائحة بالضمانات المقررة بقانون انتخابات
العنالية لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية .

ماده (١٠)

يعهد بالتحقيق للشئون القانونية بالشركة ويجوز أن يعهد بالتحقيق الى لجنة تشكل لهذا الغرض يصدر بتشكيلها
قرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب يكون من بين اعضائها عضواً قانونياً .



الفصل الثانى

سلطات الإحالة للتحقيق

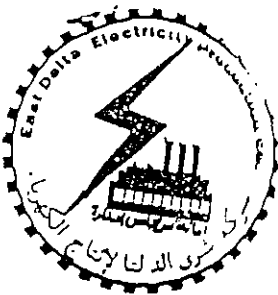
ماده (١١)

تكون سلطات الإحالة إلى التحقيق على النحو التالى:

- أ) لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية والنظيرة بالشركة وله سلطه الإحالة إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية وذلك بالنسبة للمخالفات التى يرى أهميتها أو تلك التى تنطوى على شبهة جنائية .
- ب) لشاغلى الوظائف القيادية كل فى حدود إختصاصه بالنسبة للعاملين شاغلى الوظائف الإشرافية والتنفيذية والحرفية والخدمات المعاونه .

الفصل الثالث

إجراءات التحقيق



ماده (١٢)

يجب أن يتضمن طلب الإحالة للتحقيق بياناً وافياً بالمخالفة المطلوب التحقيق فيها والعامل أو العاملين المنسوب إليهم تلك المخالفة متى أمكن ذلك .

ماده (١٣)

على المحقق أن يبادر بالإطلاع على ما يحال إليه من أوراق وأن يثبت موجزاً وافياً بضمون البلاغ أو موضوع التحقيق في محضر يذيله بتحديد أقرب موعد للتحقيق ويخطر العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة كتابه وتكليفه بالحضور ويجب أن يتضمن الأخطار تحديد صفة المستدعى سواء كان مخالفاً أو شاهداً وجهة عمله مع تحديد الزمان والمكان الذي سيتم فيه التحقيق وأسم المحقق وذلك قبل الموعد المحدد بوقت كاف ويجب على كل من يستدعى للتحقيق عدم التخلف عن ذلك ، فإذا تخلف يتم إخطاره للمرة الثانية فإذا تخلف فيتم أخطاره للمرة الثالثة فإذا تخلف أو حضر ورفض الإدلاء بأقواله يثبت ذلك بالمحضر ويستكمل التحقيق بالرغد من ذلك ويتم التصرف على ضوء ما يسفر عنه .

ماده (١٤)

يحرر محضر بالتحقيق ويذكر فيه تاريخ اليوم وساعته ومقره وأسم المحقق ، كما يثبت فيه أسم من يدلى بالأقوال رباعياً وسنه ووظيفته وجهه عمله ومحل إقامته ، وتسجل أقواله كتابه ، كما يثبت المحقق في هذا المحضر كل ما يتخذه من إجراءات ويذيله بعد الإنتهاء منه بما يفيد ذلك وساعته مع بيان تاريخ الجلسة المقبلة والإجراء الذي سيتخذ فيها .

ماده (١٥)

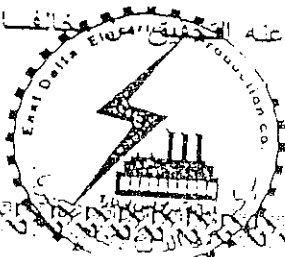
يبدأ المحقق بعد إطلاعه على الأوراق وطلب بيان حاله المخالف بسماع أقوال الشاكي أو المختصين بالجهة المبلغه وبسماع الشهود وإذا أسفر التحقيق عن نسبة مخالفة أو عدة مخالفات محده إلى أحد العاسلين قُاد بمواجهته بها وبما يؤيدها من أدله من واقع الأوراق وشهادة الشهود ومناقشته في هذه الأدله وتحقيق دفاعه . فإن أعترف بادر إلى استجوابه تفصيلاً أما إذا أنكر فيسأله عن دفاعه وأدلته وشهود النفس الذين قد يرى الأستشهاد بهم وتحقيق ما يدفع به المخالف من الأعذار المشروعه أو المخففه لمسئوليته .

ماده (١٦)

للمحقق أن يطلب من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو شاغلي الوظائف القيادية تشكيل لجنة فنية لتقدير التقارير الفنية التي يرى المحقق لزومها للوصول إلى الحقيقة على أن تعتمد من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو شاغلي الوظائف القيادية .

ماده (١٧)

على المحقق بعد الإنتهاء من تحقيق دفاع المخالف أن يوجه إليه ما أسفر عنه التحقيق من مخالفات والجزء المقرر لها باللانحه .



ماده (١٨)

يوقع المحقق فى نهاية كل صفحه وعلى كل ملحوظة أو مواجهة يتضمنها المحضر وكذلك عقب الإنتهاء من سماع أقوال كل مخالف أو شاهد وبعد تلاوة أقواله عليه ، ويجب أن يشتمل المحضر على توقيع أو خند أو بصمة كل من تسمع أقواله فيه عقب الإنتهاء منها فإذا أمتنع أثبت ذلك فى المحضر مع بيان ما قد يبديه من أسباب .

ماده (١٩)

يتناول التحقيق ما يعرض أثناء إجرائه من وقائع تنطوى على مخالفات أو خروج على مقتضى الواجب الوظيفى إلا إذا كانت هذه الوقائع لا تتصل بالواقعة الأصلية أو أرتكبها عامل غير الذى يحقق معه فيتعين فى هذه الحالة الحصول على موافقة السلطة التى تملك إحالة العامل الى التحقيق .

ماده (٢٠)

تتخذ جميع إجراءات التحقيق فى مواجهة من يجرى التحقيق معه ويجوز فى حالة الضرورة أن يرى المحقق إتخاذها كلها أو بعضها فى غيبته على أن يحاط بها علماً كما يحق له الإطلاع على أوراق التحقيق بعد الإنتهاء منه وتقديم ما يشاء من مذكرات بدفاعه .

ماده (٢١)

إذا تعرض التحقيق لمسئولية أحد من العاملين ممن ينظم التحقيق معهم وطريقة محاكمتهم قوانين أو لوائح خاصة ، يتعين على المحقق أن يمتنع فى هذه الحالة عن سؤاله وعليه أن يحرر مذكرة يوضح فيها ما أثير بشأن هذا العامل فى التحقيق وتعرض على رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لإحالتها الى الجهة المختصة .

ماده (٢٢)

على المحقق الانتقال إلى مقر عمل العامل الذى يجرى التحقيق معه بطلب مسبق من جهة العمل التى يتبعها العامل أو إذا كان صالح التحقيق يقتضى ذلك أو إذا كان العامل من الذين يشغلون عملاً يقتضى حسن سيره وإنتظامه عدم تركه مقر العمل .



الفصل الخامس

سماع الشهود

ماده (٢٦)

للمحقق في سبيل إتمام التحقيق سماع من يرى لزوم سماع شهادتهم من العاملين ، ويجب على كل من يدعى للحضور لسماع شهادته أن يبادر إلى ذلك فإن امتنع أى من العاملين عن الحضور أو أداء الشهادة بغير عذر مقبول يجازى تأديبياً .

ماده (٢٧)

على المحقق أن يراعى توجيه اليمين إلى الشهود مع اثبات ذلك بالمحضر .

ماده (٢٨)

تسمع أقوال الشهود وفقاً لأهمية الوقائع موضوع الشهادة ، وعلى المحقق مناقشة الشهود مع مواجهتهم بما يكون قد تبين له من الإطلاع على الأوراق مناقضاً لما يشهدون به .

ماده (٢٩)

لا يجوز سماع شاهد فى حضور شاهد آخر لم يسمع بعد .

ماده (٣٠)

على المحقق ألا يحيط شاهداً علماً بما قاله شاهد آخر إلا بعد أن يدلى بأقواله وأن يواجه المخالف والشهود بعضهم ببعض إذا اختلفت أقوالهم أو تضاربت .

ماده (٣١)

إذا استدعى المشكو فى حقه أثناء التحقيق فلا يسوغ له أن يقطع الشاهد أثناء أدائه بأقواله وإنما يجوز له بعد الانتهاء من الشهادة أن يبدى ما يشاء من ملاحظات عليها وأن يطلب توجيه ما يريد من أسئلة على أن يكون توجيهها عن طريق المحقق ، وللمحقق أن يرفض توجيه أى سؤال ليست له علاقة بالموضوع .

ماده (٣٢)

إذا اقتضى الأمر سماع أقوال عاملين معارفين للشركة أو منتدبين للعمل بها ممن يخضعون لنظام تأديبى خاص فالتأديبى
منهم مذكرات بمعلوماتهم عن الوقائع المطلوب أخذ أقوالهم بشأنها .



الباب الثانى الفصل الأول

التصرف فى التحقيق

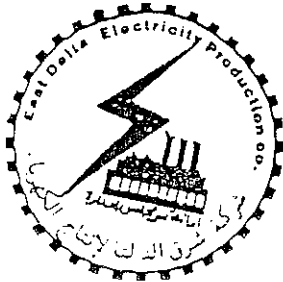
ماده (٣٣)

يبادر المحقق فور الإنتهاء من التحقيق الى إعداد مذكرة تتضمن :

- ١ - بياناً وافياً للموضوع المحال للتحقيق .
- ٢ - عرضاً مناسباً لمجريات التحقيق يتضمن الوقائع والأدلة التى طرحت أمامه فى هذا الشأن ومناقشة هذه الأدلة وبيان مدى سلامة كل واقعة أو مخالفتها للقواعد المقرره ، ثم يخلص الى تكييف الواقعة وإعطائها الوصف القانونى وتحديد مواد الإسناد ، ثم تعرض أوراق التحقيق ونتيجته من رئيس الشئون القانونية على السلطة التى أحواله وعليها التصرف فى التحقيق طبقاً للوصف والتكييف القانونى الذى أنتهى إليه التحقيق والرأى القانونى من حيث المساءله أو الحفظ
- ٣ - إذا بدت من التحقيق شبهة ارتكاب جريمة من جرائم القانون العام يتعين عرض أوراق التحقيق فوراً على رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب للحصول على الأذن بإبلاغ السلطة المختصة ، وله تقدير مدى جسامه المخالفة والموائمه بين حتمية إبلاغ النيابة العامه أو صرف النظر إكتفاءً بالجزاء الإدارى الرادع .

ماده (٣٤)

لايخل إبلاغ النيابة العامه بالموضوع لشبهه ارتكاب جريمة بحق الشركة فى توقيع الجزاء الإدارى وذلك فى حالة إمكان الفصل بين المسئولية الإدارية والمسئولية الجنائية ، فإذا تعذر الفصل بين المسئوليتين ورؤى إبلاغ النيابة برجأ البت فى المسئولية الإدارية لحين الفصل فى المسئولية الجنائية .



الفصل الثانى

حفظ التحقيق

ماده (٣٥)

يحفظ التحقيق مؤقتاً فى الحالتين الآتيتين :

١. عدم معرفة الفاعل .
٢. عدم كفاية الادله .

ماده (٣٦)

يحفظ التحقيق قطعياً لأحد الأسباب الآتية :

١. عدم الصحة : وذلك إذا كشف التحقيق عن أن ما نسب الى العامل لم يقع منه .
٢. عدم المخالفة : وذلك إذا كان ما وقع من العامل حسب ما كشف عنه التحقيق لا يشكل مخالفة .
٣. عدم الأهمية : وذلك إذا كانت المخالفة فى حد ذاتها هينة الأثر وكانت مبررات التغاضى عنها أولى بالرعاية .
٤. سابقة الفصل فى موضوع المخالفة .
٥. الوفاء .



وبصدر قرار حفظ التحقيق من سلطة الإحالة

الفصل الثالث

وقف العامل احتياطياً لجريمة أو جنحه

ماده (٣٧)

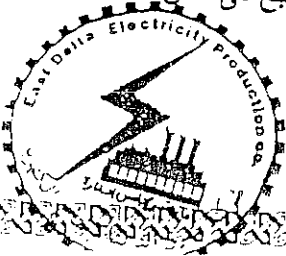
إذا أتهم العامل بارتكاب جريمة فى جناية أو جنحه مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب أو أى جنحه داخل دائرة العمل جاز لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب وقفه مؤقتاً ويعرض الأمر على اللجنة المختصة وفقاً للمادة (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف وإذا وافقت اللجنة على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه ، وإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

ماده (٣٨)

كل عامل يحبس احتياطياً يوقف مؤقتاً بقوة القانون عن عمله مع إيقاف صرف نصف أجره طوال مدة الحبس ويكون ذلك بقرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب وعند عوده العامل إلى عمله يعرض أمره على رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب ليقرر ما يتبع فى شأن مساءلته تأديبياً فإذا أتضح عدم مسؤليته يصرف له النصف الموقوف صرفه من الأجر .

ماده (٣٩)

كل عامل يحبس تنفيذاً لحكم جنائى يوقف مؤقتاً بقوة القانون عن عمله مع إيقاف صرف كامل أجره طوال مدة الحبس وذلك بقرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب وتنتهى خدمته فى حالة صدور حكم بات بعقوبة جنايه أو بعقوبه مقيدده للحريه فى جريمة مخله بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل ودون إخلال بأحكام قانون العقوبات ومع ذلك إذا كان قد حكم عليه لأول مره فلا يؤدى ذلك إلى أنتهاء خدمه إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقع أن بقاءه فى الخدمة يعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل أما إذا رأت اللجنة عوده العامل إلى عمله تقرر ما يتبع فى شأن مساءلته تأديبياً



الباب الثالث الفصل الأول

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالشركة

ماده (٤٠)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالشركة من غير شاغلي الدرجات القيادية و النظيرة هي :

١. الإنذار .

٢. الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

٣. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر في السنة .

٤. الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .

٥. الإنذار الكتابي بالفصل .

٦. الفصل من الخدمة .

س ١ مضاف ريب سبب ادونه

التظلم سبب التظلمات بسبب ريب سبب ادونه
ماده (٤١)
مبني على قرار من ١٠/١٠/٢٠٠٠

بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية والنظيره تكون الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم هي :

١. التنبيه .

٢. اللوم .

٣. الإنذار الكتابي بالفصل .

٤. الفصل من الخدمة .

س ١ مضاف
سبب ادونه

التظلم أمام البوت التصاريح
ممن ٢٠/١٠/٢٠٠٠



ماده (٤٢)

يكون الأختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من قانون العمل رقم ٢٠٠٣/١٢ .

الفصل الثاني

ضمانات التأديب

ماده (٤٣)

يجوز أن يعهد الى العامل المحال للتحقيق بعمل آخر في نفس مستوى وظيفته بعيداً عن عمله الأصلي وذلك حتى إنتهاء التحقيق والتصرف فيه .

ماده (٤٤)

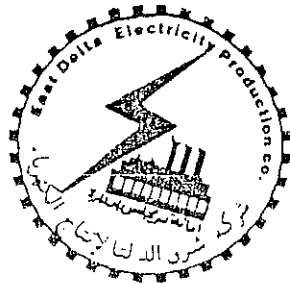
للعامل المحال للتحقيق الإطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات تؤيد دفاعه .

ماده (٤٥)

لايجوز توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، وفي حالة تعدد المخالفات المنسوبة للعامل دون ارتباط بينهم تعتبر كل مخالفة مستقلة عن الأخرى من حيث الجزاء وفي حالة الأرتباط يوقع جزاء المخالفة الأشد .

ماده (٤٦)

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابةً وأبداء دفاعه ، ومع ذلك يجوز أن يكون الاستجواب شفاهه بالنسبة لجزاء الإضرار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام على أن يثبت مضمونه كتابة .



ماده (٤٧)

فيما عدا حالات الفصل من الخدمة للإنقطاع المنصوص عليها في المادة (١٠٠) من لائحة نظام العاملين لا يجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة المختصة المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ . وإلا أعتبر قرار الفصل كأن لم يكن .

ماده (٤٨)

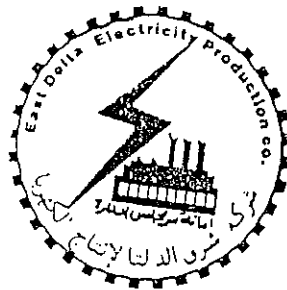
لا يمنع إنتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب فيما عدا الوفاء من الأستمرار في الإجراءات إذا كان قد بدء في التحقيق معه قبل إنتهاء مدة خدمته .
ويجوز في المخالفات التي ترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة لأقامة الدعوى ولولم يكن قد بدء في التحقيق قبل إنتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ أنتهاؤها .
ويجوز أن يوقع على من أنتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة ، وتستوفى الغرامة من مستحقاته لدى الشركة .

ماده (٤٩)

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات ملك الشركة أو كانت في عهده وكان ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل قيمة ما فقد أو أتلف ، نظير ذلك وبعد إجراء التحقيق معه على أن يخصم المبلغ المستقطع في حدود أجر لايتعدى ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً . ويجوز للعامل أن يتظلم من التقدير أمام لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب على أن يكون من بينها ممثل عن اللجنة النقابية .

ماده (٥٠)

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ الأنتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .



الباب الرابع الفصل الأول

السلطات المختصة في توقيع الجزاءات التأديبية والتظلم منها

ماده (٥١)

تكون سلطة توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة كالتالي :

أ) لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه سلطة توقيع الجزاءات التالية :

١. الإنذار .

٢. الخصم من المرتب بما لايجاوز أجر ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

٣. الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات لرئيس القطاعات المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيع العامل بالعلم ، وتختص ببحثه إدارة التظلمات بالشئون القانونية .

ب) لرئيس القطاعات المختصة سلطة توقيع العقوبات التالية على العاملين من غير شاغلي الوظائف

القيادية والنظيرة وهي :

١. الخصم من الأجر بما لا يجاوز ١٥ يوم عن المخالفة الواحدة .

٢. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً عن المخالفة الواحدة .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيع العامل بالعلم وتختص ببحثه لجنة التظلمات التي يصدر بتشكيلها قرار رئيس مجلس الإدارة على أن يكون من بين أعضائها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين .

ج) لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب سلطة توقيع جميع الجزاءات على العاملين من غير شاغلي

الوظائف القيادية والنظيرة بالإضافة إلى الجزاءات التالية :

١. الخصم من الأجر بما لا يجاوز شهرين في السنة .

٢. الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر في السنة .



٣. الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
٤. الإنذار الكتابي بالفصل .
٥. الفصل من الخدمة .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ علم العامل بها وتختص ببحثه لجنة التظلمات التي يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس إدارة الشركة على أن يكون من بين أعضائها عضو قانوني وممثل عن اللجنة النقابية للعاملين .

د) مجلس إدارة الشركة توقيع الجزاءات الآتية على شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وهي :

١. التنبيه .

٢. اللوم .

٣. الإنذار الكتابي بالفصل .

٤. الفصل من الخدمة .

وله سلطة توقيع الجزاءات الواردة بالمادة (٩١) من لائحة نظام العاملين بالشركة فيما عدا عقوبتي الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة على عضو اللجنة النقابية أو عضو مجلس الإدارة ممثل العاملين .
ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام الجهة القضائية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علم العامل بالجزاء .

ماده (٥٢)

في جميع حالات التظلم يكون قرار البيت في التظلم نهائياً .

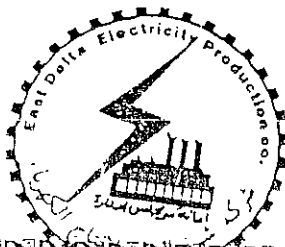
ماده (٥٣)

في جميع الأحوال يحظر توقيع جزاء على العامل يزيد قيمته على أجر شهرين في السنة أو أن يوقف تأديبياً عن العمل مدة تزيد على ستة أشهر في السنة وعلى ألا يقطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

ماده (٥٤)

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بإنقضاء الفترات الآتية :

١. ستة أشهر في حالة الإنذار أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل حتى ثلاثة أيام .
٢. سنة في حالة التنبيه أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام .
٣. سنتان في حالة الحرمان من جزء من العلاوة السنوية .
٤. ثلاث سنوات في حالة الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل .



ويتم محو الجزاء التأديبي بقرار من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بعد العرض على لجنة شئون العاملين وموافقتها بالنسبة لغير شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة وذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ، ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية أو النظيرة بقرار من مجلس الإدارة .

ماده (٥٥)

يترتب على محو الجزاء إعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

ماده (٥٦)

يجوز فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً وتعتبر في حكم الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١. إذا أنتحل العامل شخصية غير صحيحه أو قدم شهادات أو توصيات مزوره .
٢. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة بشرط إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت العلم بوقوع الخطأ .
٣. إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال وجهة العمل رغم أنذاره بذلك كتابةً بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنه .
٤. إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
٥. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالشركة .
٦. إذا صدر حكم بات على العامل في جنائية أو جنحة ماسه بالشرف والأمانه مع مراعاة حكم المادة (٩٧ / ٤) من لائحة نظام العاملين بالشركة .
٧. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدره .
٨. إذا وقع من العامل اعتداء بالقول أو بالفعل على رئيس أو عضو مجلس الإدارة أو المدير المسنول أو وقع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه .
٩. إذا التحق بخدمة إحدى الجهات في الداخل أو الخارج بغير ترخيص من العضو المنتدب المختص أو من يفوضه .



ماده (٥٧)

يجب إعلان العامل المخالف كتابه بالجزاء الذى وقع عليه عن طريق رئاسته ، فإذا امتنع عن التوقيع على الإخطار بالعلم أثبت رئيسه ذلك مع نشر الجزاء بلوحة الإعلانات وبعد هذا دليلاً على العلم وتنفيذ عقوبة الخصم فور إعلان المخالف بالجزاء وبما لا يجاوز ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً ويسرى جزاء الحرمان من العلاوة بأثر فوري دون انتظار ميعاد إستحقاق العلاوة الدورية التالية .

ماده (٥٨)

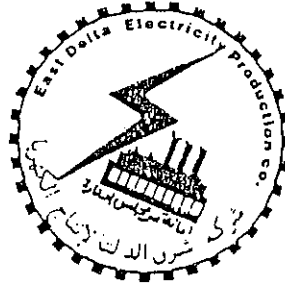
تودع أوراق التحقيق وأوراق الجزاء بملف خدمة العامل .
وتعد صحيفة للجزاءات التأديبية تودع بملف التحقيق وتسجل بها المخالفات والعقوبات الموقعة وأسبابها وتاريخ ورقم القرار الصادر بتوقيعها وما الى ذلك من بيانات .

ماده (٥٩)

يجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتحصيلها من مستحقات العامل لدى الشركة أو الغير كما يجوز إقامة الدعوى عليه ولو لم يكن قد بدء فى التحقيق قبل إنتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ إنتهائها .

ماده (٦٠)

يخطر قطاع الشئون الإدارية والموارد البشرية بالشركة الجهاز المركزى للمحاسبات بنتائج التحقيقات التى تنتهى الى قيد الواقعة مخالفة مالية .



الفصل الثاني

جدول المخالفات والجزاءات المقررة لكل منها

رقم البنود	نوع المخالفة	مقدار الجزاء		
		المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة
١	أولا : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل : التأخير عن مواعيد الحضور لمدة ٦٠ دقيقة في الشهر (بعد المدة الجائز التجاوز عنها وهي ٦٠ دقيقة خلال الشهر) بدون إذن أو عذر مقبول : أ (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمل الآخرين . ب (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمل الآخرين .	إذار	خصم يوم	خصم يومين
		خصم يوم	خصم يومين	خصم أربعة أيام
		خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم ستة أيام
٢	الغياب بدون إذن أو عذر مقبول أو الغياب عن العمل أيام الراحة الأسبوعية والعطلات رغم التكليف بذلك .	مع خصم أيام الغياب		
		خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام
٣	الإنصراف قبل الميعاد أو محاولة الخروج من مقر العمل بدون تصريح	خصم يوم	خصم يومين	خصم أربعة أيام
٤	التلاعب في إثبات الحضور والإنصراف أو التوقيع للغير عند الحضور أو عند الإنصراف	خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم ستة أيام
٥	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليه بعد المواعيد بدون مبرر	إذار	خصم يوم	خصم ثلاثة أيام
٦	ثانيا : مخالفات تتعلق بنظام العمل بالوردية عدم مراعاة التعليمات أو النظم المقررة أو المتبعة بشأن الإستلام والتسليم في الوردية أو تغيير العامل للوردية مع زميل له دون الرجوع للمختصين .	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام
٧	أ (التأخير عن الوردية بدون عذر مقبول . ب) ترك الوردية دون إذن أو عذر مقبول ج) الغياب عن الوردية دون عذر مقبول .	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم ستة أيام
		خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم ستة أيام
		خصم خمسة أيام	خصم ستة أيام	خصم عشرة أيام
مع خصم أيام الغياب				



رقم البنود	نوع المخالفة	مقدار الجزاء		
		المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة والرابعة
٨	السننوم أثناء العمل الورديية	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام : خصم خمسة أيام
٩	ثالثاً: مخالفات متنوعة تتعلق بنظام العمل : أ) عدم الإخطار بإنقطاع أحد العاملين أو التخلّف عن إنذار عامل بالفصل في حالة استكمال مدة غيابه النصاب القانوني المقرر لذلك . ب) عدم الإخطار عن المرض خلال ٢٤ ساعة من الإنقطاع عن العمل . ج) عدم تواجّد العامل المبلغ بمرضه بمنزله أو العنوان الذي يبلغ به الشركة أثناء زبنة الطبيب له دون عذر مقبول . د) عدم توضيح العنوان مما يتعذر على الطبيب الوصول إليه .	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام حرمان من نصف علاوة
١٠	تأخير تسليم المكاتبات أو التسبب في فقد السراكي .	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
١١	الإهمال الذي ينتج عنه ضياع المستندات أو الدفاتر .	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
١٢	أ) عدم الرد على المكاتبات دون سبب مقبول . ب) رفض استلام الأوراق والمكاتبات الخاصة بالعمل .	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
١٣	أ) الإنشغال بأعمال لا تتعلق بالعمل . ب) عدم التواجد في محل العمل أثناء ساعات العمل الرسمية دون مبرر .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام
١٤	أ) عدم تأدية العمل بدقة وأمانة وإيجابية . ب) الخروج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة . ج) إهمال القيد بصفة منتظمة في السجلات والدفاتر .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام
١٥	عدم قيام الطبيب بزيارة المريض خلال ٢٤ ساعة .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام
١٦	عدم تقديم المستندات الخاصة بتسوية السلفة في الموعد المحدد بغير مبرر .	إنذار	خصم يوم	خصم ثلاثة أيام



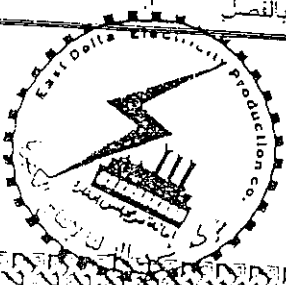
مقدار الجزاء

رقم البنود	نوع المخالفة	المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة	المخالفة الرابعة
١٧	(أ) ترك مهمات وفصلات في أماكن العمل . (ب) الإهمال في نظافة موقع العمل .	إنذار	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام
١٨	(أ) الخطأ في إعداد البيانات أو الإجراءات . (ب) عدم تنفيذ ملاحظات تقرير التفتيش والعمل على تلقيها .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
١٩	الإسراف في استهلاك سيمات أو خدمات العمل	خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوما
٢٠	تنفيذ النقل دون إخلاء الطرف	خصم يوم	خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام
٢١	عدم تنفيذ أمر النقل .	إنذار كتابي بالفصل	الفصل		
٢٢	(أ) التأخير في تسليم المعدات في حالة عدم استعمالها على الرغم من صدور أمر بتسلمها . (ب) الإهمال في الحاقه على العود مما يؤدي إلى فقدتها أو تلفها .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
مع تحميله قيمة الفاقد أو التالف					
٢٣	(أ) الخطأ الغير متعمد الذي يترتب عليه ضررا بالأرواح أو المعدات . (ب) الإهمال الذي يترتب عليه ضرر جسيم بالأرواح والمعدات .	خصم خمسة أيام	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٢٤	إحفاظ العامل لنفسه بأصول الأوراق الرسمية ونزعها من الملفات .	خصم عشرة يوما	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٢٥	(أ) مخالفة التعليمات المنظمة للعمل . (ب) عدم ارتداء الزي المصلي . الإمتناع عن العمل .	إنذار	خصم يوم	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام
٢٦	التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .	خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوما
٢٧	الإتجار داخل دائرة العمل أو أداء أعمال لتغير بأجر أو بدون أجر حتى في غير أوقات العمل الرسمية دون إذن من السلطة المختصة .	خصم يومين	خصم أربعة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوما
٢٨	مزاولة الأعمال التي تتصل أو تؤثر على نشاط الشركة .	خصم خمسة عشر يوما	خصم ثلاثة عشر يوما	خصم ثلاثة عشر يوما	خصم ثلاثة عشر يوما



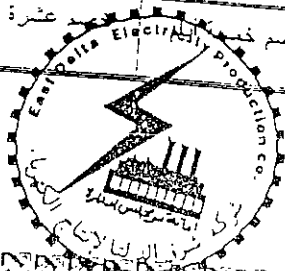
مقدار الجزاء

رقم البند	نسوع المخالفة			المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة	المخالفة الرابعة
٣٠	رابعاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل : أ) إحداث ضوضاء أو مشاعبات أثناء العمل والخروج على مقتضى البياقة . البياق ب) إتيان أفعال منافية للأداب في مكان العمل . ج) تناول المخدرات والمسكرات أثناء وفي مكان العمل .			خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام
٣١	أ) الاعتداء على العاملين بالقول أو الإشارة . ب) الاعتداء على العاملين بالضرب . ج) الاعتصام في أماكن العمل . د) الاعتصام في أماكن العمل مع الأضراب عن الطعام .			خصم يوم خصم خمسة أيام	خصم ثلاثة أيام خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام خصم عشرة أيام	خصم عشرة أيام حرمان من علاوة الفصل
٣٢	أ) الاعتداء على الرؤساء المباشرين بالقول أو الإشارة . ب) الاعتداء على الرؤساء المباشرين بالضرب ج) الإعتداء على شاغلي الوظائف القيادية والنظيرة بالقول أو الإشارة أو الفعل .			خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام	خصم خمسة عشر يوماً إنذار كتابي بالفصل	خصم عشرة أيام حرمان من علاوة الفصل
٣٣	تقديم أو نشر شكوى أو إدعاءات كاذبة تسيء لسمعة العمل والعاملين أو الرؤساء .			خصم خمسة أيام	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٣٤	التلاعب في الدفاتر أو المستندات للتستر على مخالفات .			حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل	
٣٥	عدم إطاعة أوامر الرؤساء الخاصة بالعمل .			خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٣٦	إمتناع الشاهد عن الحضور للأدلاء بأقواله في التحقيق على الرغم من تكليفه بذلك .			خصم يوم	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً
٣٧	إفشاء العامل أسرار تخص العمل بحكم وظيفته			خصم خمسة أيام	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٣٨	إدعاء العامل على الرؤساء أو الزملاء بإدعاءات ثبت عدم صحتها .			الخصم من المرتب بما لا يجاوز شهر	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل
٣٩	عقد إجتماعات داخل مكان العمل تضر بصالح العمل .			خصم خمسة أيام	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل

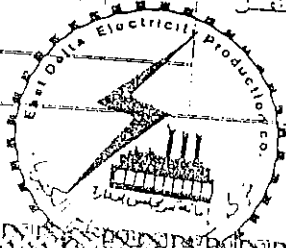


مقدار الجزاء

رقم البنود	نوع المخالفة	المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة	المخالفة الرابعة
٤٠	أ) التدخين في أماكن العمل المنقذة ب) التدخين في الأماكن التي يتواجد فيها على المنشأة .	خصم يوم خصم شهر	خصم يومين خصم شهر	خصم ثلاثة أيام انقصر	خصم أربعة أيام
٤١	أ) الإستيلاء على تذاكر طبية ومحاولة صرفها ب) الإستيلاء على تذاكر طبية وصرفها .	حرمان من علاوة إنذار كتابي بالفصل	إنذار كتابي بالفصل انقصر	الفصل	
٤٢	- التمسك بأرض .	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٤٣	إساءة معاملة الجمهور أو الاعتداء عليه بالقول أو الفعل أثناء العمل أو بسببه .	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام
٤٤	استيلاء العامل على مبالغ من الجمهور بدون وجه حق أو قبول هدية أو عمولة أو الأقتراض من المتعهدين أو المقاولين ممن لهم صلة بنشاط الشركة	حرمان من علاوة	إنذار كتابي بالفصل	الفصل	
٤٥	- الإختلاس - التصب والإحتيال - تقاضي رشوة - تسهيل الإستيلاء على ما من ممتلكات الشركة أو الاحتفاظ بالمهمات الخاصة بالشركة والتصرف بها حسب	الفصل	الفصل	الفصل	الفصل
٤٦	جمع نقود أو تبرعات بدون إذن جهة الإدارة	خصم خمسة أيام	حرمان من العلاوة	إنذار كتابي	الفصل
٤٧	خامساً : مخالفات تتعلق بالنشاط الفني والتشغيل والصيانة : الأهمال الذي يؤدي الى خروج وحده أو أكثر من وحدات التشغيل في المحطة .	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٤٨	الأهمال الذي يؤدي الى تخفيض الأحمال .	خصم ثلاثة أيام	خصم ستة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً
٤٩	عدم إبلاغ الرؤساء المباشرين فور حدوث الأعطال أو المخالفات التي تتصل بالعمل	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٥٠	إجراء أعمال الصيانة بالمخالفة للتعليمات .	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٥١	إجراء أعمال صيانته أو تركيبات أو انساج بإجراءها دون كتابته أمر تشغيل بذلك .	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٥٢	التقصير في إنهاء الإصلاحات المكلف بها .	خصم ثلاثة أيام	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً



مقدار الجزاء				نوع المخالفة	رقم البند
المخالفة الرابعة	المخالفة الثالثة	المخالفة الثانية	المخالفة الأولى		
خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم ثلاثة أيام	خصم يومين	عدم إنتظام ودقة التسجيل والتدوين في السجلات الخاصة بالعمل .	٥٣
حرمين من علاوة	حرمين من نصف علاوة	خصم خمسة أيام	خصم ثلاثة أيام	سادسا : مخالفات تتعلق بالشئون المالية والمخازن : (أ) وجود عجز أو زيادة بالمعدة . (ب) وجود عجز يقابله زيادة في الأصناف المماثلة أو التأخير في إستخراج الرصيد عن المواعيد المحددة أو تعمد تعطيل عمليات الصرف للمهمات أو مماثلة المندوبين أثناء عملية الصرف .	٥٤
خصم خمسة أيام	خصم أربعة أيام	خصم ثلاثة أيام	خصم يومين		
مع خصم قيمة العجز					
خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم ثلاثة أيام	خصم يومين	الإهمال في تأمين المخزن أو الإشراف على عمال الحراسة .	٥٥
	الفصل	إنذار كتابي يتلفصل	خصم خمسة أيام	التعديل في محاضر الجرد بالتقصير أو بالزيادة .	٥٦
حرمين من نصف علاوة	خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم ثلاثة أيام	القيام بصرف مهمات زيادة دون أن تكون مدونة بأذن الصرف .	٥٧
خصم أربعة أيام	خصم ثلاثة أيام	خصم يومين	خصم يوم	الغياب عن لجنة الجرد .	٥٨
مع خصم أيام الغياب					
الفصل مع خصم قيمة المسروقات					
حرمين من علاوة	حرمين من نصف علاوة	خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	ترك حراسة المخزن مما يؤدي إلى السرقة .	٥٩
خصم خمسة عشر يوم	خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم يومين	رفض التفتيش أو الجرد أو التحايل لمنعه .	٦٠
خصم خمسة عشر يوم	خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم يومين	(أ) عدم توريد النفود المحصلة لصالح الشركة في نفس اليوم و توريدها في اليوم التالي . (ب) عدم توريد العجز خلال الموعد الرسمي . (ج) عدم توريد الإمانات خلال المواعيد الرسمية المحددة .	٦١
خصم خمسة عشر يوم	خصم عشرة أيام	خصم خمسة أيام	خصم يومين		
خصم خمسة أيام	خصم أربعة أيام	خصم ثلاثة أيام	خصم يومين	سابعا : مخالفات تتعلق بوسائل النقل والمعدات : (أ) فقد بطاقة التموين الخاصة بوسائل النقل	٦٢
مع خصم قيمة التكلفة					



رقم البنود	نوع المخالفة	مقدار الجزاء			
		المخالفة الأولى	المخالفة الثانية	المخالفة الثالثة	المخالفة الرابعة
	ب) إستعمال السيارة لغير الأغراض المخصصة لها في العمل أو مخالفة تعليمات إستخدام سيارات الشركة . ج) عدم مييت سيارات الشركة بالحراجات المخصصة لها حسب التعليمات .	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٦٢	ثامنا : مخالفات في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية : - مخالفة تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية : أ) إذا لم يترتب عليها ضرر بالأرواح والمعدات . ب) إذا ترتب عليها ضرر بالأرواح والمعدات	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً	خصم شهر
٦٤	إدخال مطبوعات أو منشورات تضر بأمن الشركة ونظامها .	إذار كتابي بالفصل	إذار كتابي بالفصل	-	-
٦٥	كتابة إعلانات أو ملصقات على الجدران بدون إذن كتابي .	خصم يومين	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً
٦٦	رفض العامل التفتيش عند دخوله لمكان العمل أو الإنصراف منه وفقاً لما تقتضيه به التعليمات	خصم يومين	خصم خمسة أيام	خصم عشرة أيام	خصم خمسة عشر يوماً
٦٧	تاسعا : مخالفات تتعلق بالتدريب : أ) التخلف عن حضور الدورة التدريبية بدون موافقة جهة العمل . ب) الغياب بدون عذر عن الدورة التدريبية . ج) عدم إخطار العاملين بمواعيد الدورة التدريبية .	خصم يوم	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام
	مع تحميله قيمة تكاليف الدورة التدريبية	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام
	مع خصم أيام الغياب	خصم يومين	خصم ثلاثة أيام	خصم أربعة أيام	خصم خمسة أيام

