

لائحة التحقيق والجزاءات للعاملين بشركة مصر للتأمين





الباب الأول

الفصل الأول

أولاً : واجبات العاملين

المادة (١)

يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية :

١. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناء الشخص المعتمد.
٢. أن ينفذ أوامر وتعليمات الشركة الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
٤. أن يحافظ على ما يسلم إليه من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناء الشخص المعتمد.
٥. أن يحسن معاملة عملاء الشركة.
٦. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة الشركة.
٧. أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به.
٨. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة الشركة وأمنها.
٩. أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من الشركة.
١٠. أن يخطر الشركة بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية و موقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير ما لم تنص القوانين والنظم على خلاف ذلك.



محمد محمد



١١. أن يتبع النظم التي تضعها الشركة لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى في الشركة بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

المادة (٢)

يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

١. الإحتفاظ لنفسه بأصل أية أوراق أو مستندات خاصة بالعمل.
٢. العمل لدى الغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار الشركة أو منافستها.
٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي تمارسه الشركة أثناء فترة عمله بالشركة ، أو الإشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملأً.
٤. الإقتراض من عمال الشركة أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي تمارسه الشركة ، ولا يسرى هذا الحظر على الإقتراض من المصادر.
٥. قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة الشركة.
٦. جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة الشركة ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.



ج - ٢ - ٢
كفر - ٢

م سكرتير

ثانياً : سلطة التحقيق**(الماده (٣))**

يكون التحقيق مع شاغلى الوظائف القيادية من درجتى مدير عام والعلية بمعرفة النيابة الإدارية وذلك بناءً على طلب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب.

ويكون التحقيق مع شاغلى الدرجة الممتازة بمعرفة النيابة الإدارية وذلك بناءً على طلب مجلس الإدارة.

ولرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أن يحقق مع العامل بنفسه أو من يفوضه بموجب قرار تفويض أو يعهد بالتحقيق إلى الإدارة القانونية بالشركة.

ويجوز له أن يعهد بالتحقيق إلى أي شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالشركة ويشترط فى هذه الحالة ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه.

**ثالثاً : مباشرة التحقيق****(الماده (٤))**

يكون التحقيق كتابة ويجوز للمحقق الاستعانة بكاتب يدون كل إجراء يتخذ فى محضر التحقيق أولاً بأول ويثبت التحقيق فى محاضر بأرقام مسلسلة يذكر بصدر كل منها تاريخ ومكان وساعة فتح وإتمام المحضر وأسم المحقق والكاتب وتذيل كل ورقة بتوقيعهما ويسبق سؤال كل مخالف أو شاهد ببيان أسمه ثلاثة وسنة ووظيفته ودرجته ومحل إقامته.

ويجب على المحقق معه أو الشاهد أن يوقع على كل ملحوظه أو مواجهة تم بين الشهود أو بين الشهود والعامل المنسوب إليه المخالفة ويكون ذلك دون تحشير أو شطب وإذا وقع خطأ فيوضع بين قوسين ويكتب عليه كلمة (صح) وتوقع من المحقق. ويجب أن يتضمن المحضر توقيع أو ختم أو بصمة كل من تسمع أقواله فى التحقيق بعد تدوينها فإذا إمتنع أثبت المحقق ذلك فى محضره مع تسجيل ما قد يديه من أسباب ، ويختتم المحضر بما سبق من إجراء من إجراءات التحقيق وزمانها ومكانها وساعتها وإقفال المحضر.



مكتوب
مكتوب

(الماده) ٥

يثبت المحقق بمجرد إحالة مذكرة التبليغ إليه ملخصاً وفياً بمضمون البلاغ أو الواقعة محل التحقيق بعد دراستها وفحصها وكذا أسم طالب التحقيق أو المبلغ في محضر يذيله مع تحديد أقرب موعد للتحقيق ويخطر به العامل المنسوب إليه إرتكاب المخالفة كتابة ويتضمن الإخطار إستدعاءه لسماع أقواله مع تحديد الزمان والمكان وأسم المحقق والمخالفة المنسوبة إليه وذلك قبل إجراء التحقيق بوقت كاف وملائم.

إذا إمتنع العامل عن إسلام إخطار الإستدعاء المرسل إليه والتوفيق بالعلم يعاد إخطاره مرة أخرى وإذا إمتنع عن الإسلام يعلق الإخطار بلوحة الإعلانات وتخطر الإداراة القانونية كتابة بالواقعة ويعتبر ذلك بمثابة إسلام للإخطار منتجاً كافة آثاره قانوناً.

وإذا تخلف العامل بعد ذلك عن الحضور في الميعاد المحدد للتحقيق معه بدون سبب أو عذر مقبول ، فإن عدم حضوره يعتبر تسلیماً منه بالمخالفة المنسوبة إليه ، ويكون لجهة التحقيق بعد إثبات ذلك في المحضر والسير في إجراءات التحقيق وإتخاذ القرار في غيبة العامل.

أما إذا حضر العامل ورفض الإدلاء بأقواله أو أدلى بها ورفض التوقيع عليها يثبت المحقق ذلك في المحضر ويكون لجهة التحقيق الإستمرار في التحقيق والتصريف في المخالفة.
ويجوز للجنة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

(الماده) ٦

يتناول التحقيق ما يكشف من مخالفات ، ولو لم يتضمنها التبليغ.

(الماده) ٧

يجب أن يتضمن طلب الإحالـة للتحقيق شرحاً للمخالفة والنتائج التي ترتب عليها فإذا لم يتضمن البلاغ نسبة مخالفة محددة إلى عامل معين وجب إستجابـاه ومواجهـته بما يكون قد تجمع من أدلة أو قرائن أسفـر عنـها التـحقيق وتحـقيق أوجه دفاعـه بما في ذلك الأعـذـار المخفـفة للـمسـئـولـية.

ويجب أن تكون مواجهـة المـخالف بما هو منسـوب إلـيه على نحو دقيق دون لـبس أو غـمـوض أو وصف عام فإذا أقرـ بما هو منسـوب إلـيه فـعلى المـحقق إثـبات ذلك مع إـستـجابـه تـفصـيلاً.

أما إذا نـفي المـخالف ما هو منسـوب إلـيه فـعلى المـحقق مواجهـته بأـدـلةـ الإـثـبـاتـ والـتحقـقـ من دفاعـه وأـدـلـتهـ وـشهـودـ النـفيـ.



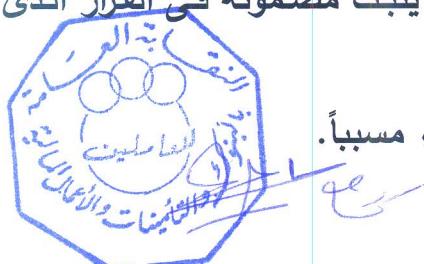


ومع ذلك يجوز للمحقق فى حالة الضرورة أو الإستعجال أن يقرر إتخاذ الإجراءات كلها أو بعضها فى غيبة المخالف فى حال التنبيه عليه بالحضور أكثر من مره ولم يحضر على أن يحاط بها علمًا بعد إتمامها.

المادة (٨)

يحظر توقيع جزء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق أو الإستجواب شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء .



وفي جميع الحالات يتشرط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

المادة (٩)

للعامل المحال للتحقيق الإطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات تؤيد دفاعه ، ويثبت المحقق ذلك في المحضر ويؤشر على المستندات بالنظر والإرفاق في ساعته وتاريخه.

المادة (١٠)

للمحقق أن يقوم بإجراء معاينه لمكان الواقعه وإثبات كل ما يتبيّنه على وجه الدقة في محضر مستقل كما له أن ينتقل إلى أي جهة أخرى إذا إقتضى التحقيق ذلك للإطلاع على الأوراق أو لسؤال أشخاص تعذر حضورهم.

وفي حالة الإطلاع على السجلات والأوراق يجب إثبات ذلك في المحضر بملخص واف والتأشير على كل ورقة يطبع عليها بكلمة (نظر) مع التوقيع وإثبات تاريخ الإطلاع. كما يمكن ضم تلك الأوراق أو السجلات للمحاضر أو أية أوراق يستلزم التحفظ عليها.

ويجوز للمحقق أن يطلب صوراً من أية أوراق لا يستلزم التحقيق التحفظ على أصولها أو تدعو المصلحة العامة إلى عقم إرافقها بعاملين بالينوى



اللجنة النقابية
لعاملين بشركة مصر للتأمين
والتامينات والأعمال التجارية

محمد ٤٥

المحظوظ

المحظوظ

المادة (١١)

للمحقق أن يطلب من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب تشكيل لجنة فنية لتقديم التقارير الفنية التي يرى المحقق لزومها للوصول إلى الحقيقة.

المادة (١٢)

للمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجري معهم التحقيق الاستماع إلى الشهود ويجب على كل من يدعى لسماع شهادته من العاملين بالشركة أن يبادر إلى ذلك فإن إمتناع عن الحضور أو تخلف يعتبر ذلك التصرف خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي.

ويجب إثبات صلة الشاهد بالعامل المنسوب إليه المخالفة وعند إمتناع الشاهد عن التوقيع يثبت ذلك بالمحضر وسببه ، ويكون توجيه الأسئلة من العامل المحال إلى التحقيق إلى الشهود عن طريق المحقق.

المادة (١٣)

إذا تبين للمحقق شبهة تزوير في ورقة من الأوراق أو أحد السجلات أو الملفات التي إطلع عليها فعليه أن يقوم بالتحفظ عليها إلى أن يتم التصرف في التحقيق.

المادة (١٤)

إذا كشف التحقيق عن شبهة وقوع جريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون فالمحقق عرض الموضوع على السلطة المختصة لإتخاذ اللازم نحو إبلاغ النيابة العامة للتحقيق وإتخاذ شأنها ، ولا يترتب على إبلاغ النيابة العامة الإخلال بحق الجهة الإدارية في توقيع الجزاء التأديبي فيما يثبت في حق المخالف.

المادة (١٥)

إذا تبين ان المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب جزاء الفصل من الخدمة تعين عرض الامر على رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب لشاغلى وظائف الدرجة العالية فما دونها وعرض الامر على مجلس الادارة لشاغلى وظائف الدرجة الممتازة



مكتوب
ملحق

رابعاً : الوقف عن العمل

المادة (١٦)

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو من يفوضه بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة العالية بما دونها ولمجلس الإدارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الممتازة أن يوقف العامل مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا إقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من المحكمة العمالية فصله من الخدمة.

المادة (١٧)

إذا إتهم العامل بإرتكاب جنائية أو بإرتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إتهم بإرتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز وقفه مؤقتاً ، على أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في 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 وجوب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة.

المادة (١٨)

كل عامل يحبس إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه إحتياطياً 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 والعضو المنتدب ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية ، فإذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه .



الجنة النقابية
للعاملين بـ

٤٥ - محرر - سحر

خامساً : التصرف في التحقيق**المادة (١٩)**

تقوم الإدارة القانونية قبل إعداد المذكرة بنتيجة التحقيق بطلب بيان حالة العامل الوظيفية مبيناً بها المخالفات والجزاءات التي تكون قد وقعت عليه خلال الشهور الستة الأخيرة للمخالفة المطلوب مجازاته عنها.

المادة (٢٠)

على المحقق فور إنتهاء التحقيق إعداد مذكرة تتضمن موضوع البلاغ أو الشكوى وما تم في التحقيق ومناقشة الواقع والأدلة والقوانين المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة ومدى نسبتها إلى عامل معين وما ينطوي عليه من خروج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة ، ويخلص في النهاية إلى تحديد الوصف القانوني لواقعة أو الواقع موضوع التحقيق مع تحديد مواد الإسناد بالنسبة إلى كل مخالفة على حدة والظروف المشددة أو المخففة لواقعة أو الواقع محل التحقيق وتحديد المسئولية مع إثبات الجزاء المقترح توقيعه على العامل بما يتفق ولائحة الجزاءات أو تقرير الحفظ أو طلب الإحالة إلى النيابة العامة ، وترفع هذه المذكرة معتمدة من رئيس القطاع القانوني أو من يفوضه إلى السلطة المختصة للتصرف في التحقيق وإصدار قرارها.

المادة (٢١)

يخطر العامل كتابة بقرار توقيع الجزاء عليه وإذا أمتنع عن استلام إخطار الجزاء يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصى عليه بعلم الوصول وبالنسبة لجزاء الإنذار أو الخصم لمدة يوم فإنه يكتفي بالإعلان عن الجزاء في مكان ظاهر في حالة رفض العامل الاستلام ، ويعتبر ذلك منتجاً ثرثراً بالنسبة لجميع المواجهات المرتبطة على الإخطار ، وينفذ القرار التأديبي فور صدوره دون إنتظار فوات مواعيد التظلم أو صدور قرار البت فيه.

المادة (٢٢)

يجوز للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء أن تعيد الأوراق لاستيفاء التحقيق على أن يكون ذلك في نقاط محددة مع مراعاة المواعيد المقررة قانوناً لذلك ، وعلى المحقق استيفاء التحقيق وإعادته بمذكرة جديدة يثبت فيها ما يراه على ضوء ما تم استيفاؤه.

**سعود**

سادساً : حفظ التحقيق

المادة (٢٣)

يكون للسلطة المختصة حفظ التحقيق مؤقتاً أو قطعياً على النحو الآتي:

(١) الحفظ المؤقت :

(أ) لعدم معرفة الفاعل.

(ب) لعدم كفاية الأدلة.

(٢) الحفظ القطعي :

(أ) لعدم الصحة.

(ب) لعدم المخالفة.

(ج) لعدم الأهمية.

(د) لسابقة الفصل في موضوع المخالفة.

(ه) للإعفاء من الجزاء إذا أثبت العامل أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة ما لم يكن ناشئاً عن مانع أدبي أو رهبة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده.

(و) سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاثة سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدى أقرب. وتنتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الإتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد إبتداءً من آخر إجراء.

وإذا تعدد المتهمون فإن إنقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يتربّ عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدّهم إجراءات قاطعة للمدة.

ومع ذلك إذا كان الفعل يكون جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

(ز) الوفاة.



محمد هـ سـ

سابعاً : ساطة توقيع الجزاءات

(المادة) ٢٤

يكون الإختصاص بتوقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة طبقاً لما يلي :

(١) لشاغلي الوظائف القيادية كل في حدود اختصاصه توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز في المرة الواحدة ثلاثة أيام في حالة التحقيق الكتابي ، ويوم في حالة الإستجواب والتحقيق الشفهي .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

(٢) لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو من يفوضه حق توقيع الجزاءات الواردة في البنود من (٦-١) من المادة (٢٦) الواردة بهذه اللائحة مع مراعاة في حالة توقيع جزاء الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة وبحيث لا تزيد مدة في المخالفة الواحدة عن خمسة أيام ، كما يجوز له فصل العامل بناء على تحقيق منتج من السلطة المختصة إذا توافر في حقه الخطأ الجسيم وتعتبر الحالات الواردة بالمادة (٢٥) من هذه اللائحة من قبيل ذلك.

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

على أن تعرض التظلمات على لجنة مختصة يشكلها مجلس الإدارة للنظر في هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضواً تختاره اللجنة النقابية.

(٣) لمجلس الإدارة حق توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتلقاه ، كما له حق توقيع الجزاءات على شاغلى وظائف الدرجة الممتازة بمعرفة النيابة الإدارية .

ويكون التظلم لمجلس الإدارة من الجزاءات الموقعة من المجلس خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

(٤) لرئيس الجمعية العامة للشركة حق توقيع الجزاءات الواردة في المادة (٢٦) على أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية في البنود من (٧-١).

ويكون التظلم لرئيس الجمعية العامة لشركة مصر القابضة للتأمين من الجزاءات الموقعة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.



م٢٣

م٢٣

المادة (٢٥)

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة للشركة بشرط أن يبلغ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين والشركة . بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر . رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
٤. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من الشركة للعامل بعد غيابه خمسة عشرة يوماً في الحالة الأولى، وبعد سبعة أيام في الحالة الثانية.
٥. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار الشركة، وأدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالشركة.
٦. إذا قام العامل بمنافسة الشركة في ذات نشاطها.
٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
٨. إذا ثبت اعتداء العامل على رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو أعضاء مجلس الإدارة، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من قانون العمل رقم ٢٠٠٣/١٢ وتعديلاته.



الحادي
الخميس

الفصل الثاني

المادة (٢٦)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:-

١ - الإنذار.

٢ - الخصم من الأجر.

٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٤ - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥ - تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦ - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧ - الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتلقاها.

٨ - الفصل من الخدمة وفقاً لاحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته.

وتكون الجزاءات الموقعة على شاغلى الوظائف القيادية (مدير عام / العالية / الممتازة) هي جزئي

الإنذار والخصم من الأجر على ان تعتمد من مجلس الادارة.

المادة (٢٧)

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

١ - ستة أشهر في حالة الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢ - سنة في حالة الخصم من الأجر إذا تجاوز مجموعها خمسة أيام.

٣ - سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزء الفصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي.

تلتزم إدارة شئون العاملين بالعرض على لجنة شئون العاملين خلال ثلاثون يوماً من إنتهاء مدة الجزاء ، وحال موافقة لجنة شئون العاملين على محو الجزاء يكون اعتباراً من تاريخ إنتهاء مدة الجزاء وذلك بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها.

ويكون المحو بقرار من مجلس الادارة بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية (مدير عام / العالية / الممتازة).

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر ذلك على الأوضاع التي ترتب عليه.



١٢
الموافق

محمد حمود

سليمان



الباب الثاني

الفصل الأول

أولاً : نطاق التأديب

المادة (٢٨)

كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى بأحد الجزاءات المنصوص عليها بالمادة (٢٦) وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التي إرتكبها.

المادة (٢٩)

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثة أيام.

المادة (٣٠)

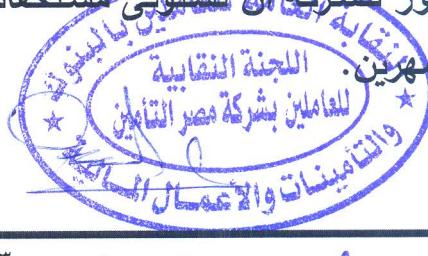
لا يجوز توقيع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام.

المادة (٣١)

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات تملكها الشركة أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

والشركة بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن تبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير الشركة للمبلغ المقطوع منه أمام المحكمة العمالية طبقاً لقانون العمل وتعديلاته فإذا لم يقض للشركة بالمثل الذي قدرته للفقد أو الإتلاف أو قضى لها بأقل منه وجب عليها رد ما اقتطع من العامل دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم النهائي . ولا يجوز للشركة أن تستوفي مستحقاتها بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .



١٣

**ثانياً : أحكام عامة****المادة (٣٢)**

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة الواردة وظائفهم بجدول توصيف وتقدير الوظائف المعتمدة من مجلس إدارة الشركة أو من يتم التعاقد معه بعقد عمل محدد المدة ، وتطبق عليهم الجزاءات وفقاً لما هو مبين بالمادة رقم (٢٦) من هذه اللائحة وطبقاً للمخالفات التي تتناسب وطبيعة العمل بالشركة.

المادة (٣٣)

تسري هذه اللائحة اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس إدارة الشركة واعتمادها من مجلس إدارة شركة مصر القابضة للتأمين.

المادة (٣٤)

لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة.

المادة (٣٥)

في حالة تعدد المخالفات المنسوبة إلى العامل تعتبر كل مخالفه مستقلة عن الأخرى من حيث توقيع الجزاء ولو كانت من نوع واحد ويراعى التدرج في توقيع الجزاء المشدد حسب أسبقية تاريخ إرتكاب المخالفة.

المادة (٣٦)

إذا أرتكب العامل مخالفه تختلف في نوعها عن مخالفة أخرى سبق توقيع جزاء عنها يعامل بالنسبة للمخالفة الجديدة على أساس المقرر للمخالفة التي ترتكب لأول مره.

المادة (٣٧)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوجيه الجزاء السابق .





المادة (٣٨)

مفهوم الأجر بالنسبة لجزء الخصم هو الأجر الأساسي اليومي.

المادة (٣٩)

لرئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو من يفوضه أن يسند إلى العامل المحال للتحقيق عملاً آخر في نفس مستوى عمله الوظيفي خلال فترة التحقيق.

المادة (٤٠)

مع عدم الإخلال بأى عقوبة أشد ينظمها أى قانون أو تشريع آخر فإن المخالفات المبينة بالجدول المرفق قد وردت على سبيل المثال لا الحصر وتسري أحكام لائحة نظام العاملين بالشركة والتعليمات والقرارات المتممة لها وكذلك أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل وتعديلاته ، وقانون شركات قطاع الأعمال العام فيما لم يرد به نص فى هذه اللائحة والجدول المرفق.

المادة (٤١)

تقيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

المادة (٤٢)

بالنسبة للمحامين العاملين بالشركة تسري في شأن واجباتهم وإجراءات تأديبهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، وذلك إلى أن تضع الشركة بالإشتراك مع نقابة المحامين لائحة النظام الخاص بالإدارة القانونية والتي تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء.



الفصل الثاني

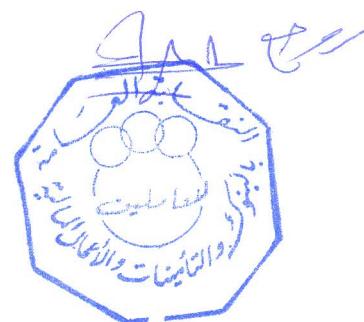
محاكمة من إنتهت خدمته

(المادة ٤٣)

لا يمنع إنتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل إنتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يتربّع عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل إنتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاءها.

كما يجوز أن توقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمس جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتلقاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة.



الدعاوى
الجديدة



المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

النوع	درجة الجزاء				النوع
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	
أولاً : مخالفات متعلقة بمواعيد العمل					
١	الغياب بدون إذن أو عذر مقبول.	إنذار	ربع يوم	نصف يوم	يوم
٢	عدم التوقيع في سجلات الحضور أو الإنصراف أو ما يقوم مقامها بما يفيد الوقت الفعلي للحضور أو الإنصراف بدون إذن أو عذر مقبول.	إنذار	نصف يوم	يوم	ثلاثة أيام
٣	البقاء في مكان العمل بعد إنتهاءه أو العودة إليه بعد إنتهاء مواعيد العمل دون إذن أو عذر مقبول.	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٤	التلاعيب في طريقة إثبات الحضور والإصراف أو كلامها.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام
٥	ترك مكان العمل أو الإنصراف قبل المواعيد المحددة بدون إذن أو عذر مقبول :	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام
أ. بالنسبة لعاملين الذين لا يتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الأمان أو الإسعاف أو الحريق. ب. بالنسبة لعاملين الذين يتصل عملهم بالإنتاج أو الصيانة أو بالحراسة أو الأمان أو الإسعاف أو الحريق أو غير ذلك من الأعمال في ذات مستوى الأهمية					
الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية					
٦	عدم حمل أو إبراز الشارة الخاصة بالدخول إلى أماكن العمل.	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان
٧	عدم ارتداء الزي الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل.	إنذار	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٨	مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المتعلقة في أماكن العمل.	إنذار	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٩	الإمتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة.	إنذار	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

ثانياً : مخالفات تتعلق بنظام العمل أو بأداء أعمال الوظيفة

٦	عدم حمل أو إبراز الشارة الخاصة بالدخول إلى أماكن العمل.	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان
٧	عدم ارتداء الزي الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل.	إنذار	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٨	مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المتعلقة في أماكن العمل.	إنذار	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٩	الإمتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة.	إنذار	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

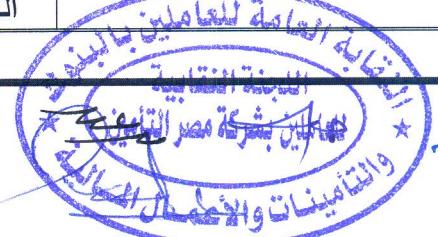


البند	نوع المخالفة				
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	
١٠	يومان	يوم	نصف يوم	إنذار	عدم الإخطار عن تغيير الحالة الاجتماعية و محل الإقامة خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير.
١١	ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار	عدم تخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة مثل قراءة الصحف والمجلات أو الوجود في غير محل العمل بدون إذن.
١٢	يومان	يوم	نصف يوم	إنذار	استقبال زائرين من غير العاملين بالشركة في أماكن العمل دون إذن.
١٣	ثلاثة أيام	يومان	نصف يوم	إنذار	استعمال تليفونات الشركة لأغراض شخصية دون إذن.
١٤	كتابية بيانات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها بدون إذن من الإدارة أو الجهة المختصة :				A. إذا لم تسبب ضرر للشركة أو الصالح العام B. إذا كانت تسبب ضرر للشركة أو الصالح العام
١٥	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	نصف يوم	أدخال منشورات أو مطبوعات دون إذن من الإدارة أيًا كان نوعها :
١٦	أ. إذا لم يكن في البيانات ضرر على الشركة أو الصالح العام. ب. إذا كان في هذه البيانات ضرر على الشركة أو الصالح العام.				
١٧	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خمسة أيام	يومان	يوم	إجراء أية معاملات تجارية أو جمع نقود أو إعانات لأى فرد أو هيئة أو جمع توقيعات بدون إذن من الإدارة.
١٨	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تنظيم الاجتماعات أو المشاركة فيها داخل أماكن العمل دون إذن من الإدارة.



س.م.م

البند	نوع المخالفة			
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة
١٩	إدخال مشروبات روحية أو أية أشياء غير مصرح بها.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خمسة أيام	ثلاثة أيام
٢٠	عدم الحرص على استعمال الخامات أو أدوات العمل أو الإهمال في استهلاكها.	خمسة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام
٢١	الإهمال في مسک الدفاتر أو الملفات أو السجلات والمستندات المستخدمة في العمل أو عدم حفظها في الأماكن المخصصة لها بعد إنتهاء العمل.	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان
٢٢	استعمال الخامات أو الموارد أو المهام أو الأدوات أو غيرها من الأجهزة المملوكة للشركة في أغراض خاصة أو شخصية.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	خمسة أيام
٢٣	الإهمال في المحافظة على أموال أو ممتلكات الشركة أو ما يكون مودعاً لديها لحساب عملائها بما قد يعرضها للتلف أو الفقد مما يترتب عليه ضرر للشركة.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتلقاه	خمسة أيام
٢٤	مخالفة أو عدم تنفيذ الأوامر أو التعليمات الصادرة من الإدارة أو الرؤساء وال المتعلقة بالعمل وتنظيمه.	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان
٢٥	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خمسة أيام	أربعة أيام
٢٦	مخالفة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالأمن أو العمل على تعطيل تنفيذها إذا لم يترتب على المخالفة أي ضرر يمس الأرواح والأموال.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام
٢٧	العبث بالماكينات أو الآلات أو المهام بحسن نية.	يومان	يوم	نصف يوم
٢٨	الإهمال في صيانة الآلات والماكينات أو الأدوات والمعدات أو استخدامها إستخدام سيئ أو الاستمرار في تشغيلها رغم وجود خلل بها وعدم التبليغ عن هذا الخلل.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام
٢٩	العبث وإرتكاب أي فعل عن طريق العمد يترتب عليه إتلاف منشآت أو ماكينات أو الآلات أو غير ذلك من الأموال أو التحريض على ذلك.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية		



مكتوم
والتأمينات والأعمال التجارية

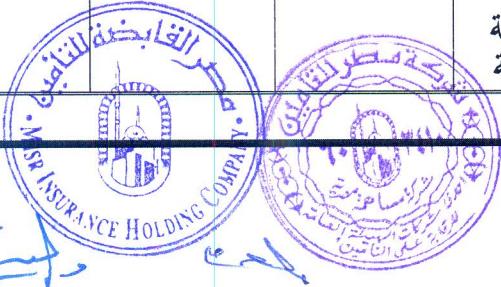
البند	نوع المخالفة				
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	
٣٠				الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	
٣١	الحرمان من جزء من العلاوة بما لا يجاوز نصفها	خمسة أيام	أربعة أيام	يومان	الإهمال الجسيم في أداء واجبات الوظيفة مما قد ينشأ عنه ضرر بليغ أو تلف للأرواح أو تلف في ممتلكات الشركة أو ما يكون مودعاً إليها لحساب عملائها أو أية خسائر مادية أو الأضرار بالإنتاج.
٣٢				الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو عمله إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تفرض بذلك.
٣٣		الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	خمسة أيام	مزاولة الأعمال التجارية أو أن يكون للعامل أية مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتعلق بأعمال وظيفته.
٣٤	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	احتفاظ العامل لنفسه بأصل أي مستند من مستندات العمل أو قيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كاف به شخصياً إذا لم يكنقصد من وراء ذلك التستر على مخالفة أو جريمة.
٣٥					احتفاظ العامل لنفسه بأصل أي مستند من مستندات العمل أو قيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كاف به شخصياً :
					أ. إذا قصد من وراء ذلك التستر على مخالفة .
					ب. إذا قصد من وراء ذلك التستر على جريمة جنائية.
٣٦				الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	نقل العامل مستندات تتعلق بالعمل خارج مقر العمل بدون إذن.
٣٧	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	مخالفة قواعد استخدام وحدات النقل التابعة للشركة.



البند	نوع المخالفة	درجة الجزاء			
		رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة
٣٨	سوء إستعمال الرؤساء للسلطات المخولة لهم.	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة تزيد عن سنة	إنذار
٣٩	عدم قيام الرؤساء المباشرين بالإبلاغ عن المخالفات التي تقع في أماكن العمل والتي تصل إلى عملهم.	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	خمسة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام
٤٠	مخالفة العامل لأحكام وتعليمات السلامة والصحة المهنية وكافة القرارات والتعليمات التي تصدرها المنشأة في هذا الشأن.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم
٤١	عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المقررة دون مبرر.		الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	إنذار كتابي بالفصل	
٤٢	إثبات العامل بيانات غير صحيحة أو مخالفة للحقيقة بدفعات المنشأة وأوراقها أو إستبعاد أو حذف بيانات بقصد الحصول على فائدة نفسه أو للغير.	الجلالة الملكية سلطنة عمان	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية		
٤٣	قيام العامل بعمل ليس من اختصاصه دون تكليف.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام

ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل

٤	تفوه العامل بما لا يتفق والإحترام الواجب للدين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	الحرمان من جزء من العلاوة بما لا يجاوز نصفها	ثلاثة أيام	
٤٥	الإخلال بالنظام أو الآداب أثناء التواجد بالعيادة أو مستشفى لعلاج عمال المنشأة.	ثلاثة أيام	يومان	يوم	
٤٦	قبول نقود أو هدايا بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية أو الامتناع عن القيام بها.		الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية		



د.م.م
د.م.م

مسحود

درجة الجزاء					نوع المخالفة	البند
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثانية مرّة	أول مرّة			
الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	الإمتياز عن الحضور أو رفض الإدلاء بالأقوال في التحقيقات أو رفض التوقيع على الأقوال أو الإمتياز عن تقديم الأوراق والمستندات التي في حوزة العامل.	٤٧	
الحرمان من العلاوة	خمسة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام	الإعتداء بالقول والإشارة على الزملاء أو المرؤوسين أو إحداث شغب بدائرة العمل.	٤٨	
الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	الحرمان من جزء من العلاوة بما لا يجاوز نصفها	خمسة أيام	الإعتداء على الرؤساء.	٤٩	
الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	خمسة أيام	ثلاثة أيام	خروج العامل على مقتضى اللياقة أو كرامة الوظيفة في مكان العمل.	٥٠	
الحرمان من العلاوة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر أو إرتكاب أفعال مخلة بالآداب.	٥١	
التمارض أو إفتعال إصابة أو جرح بقصد الحصول على إجازة.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على الإضراب غير المشروع عن العمل أو الإعتصام داخل مقر العمل.	٥٢	
تأجيل الترقية	الحرمان من جزء من العلاوة بما لا يجاوز نصفها	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	ترويج إشاعات كاذبة وضارة بسمعة الزملاء.	٥٣	



مmisr.com - ٢٢ مارس ٢٠٢٣

البند	نوع المخالفة	درجة الجزاء			
		رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة
رابعاً : مخالفات تتعلق بأجهزة الحاسب الآلي					
٥٥	استخدام الحاسب الآلي من غير المختصين بدون إذن.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	ثلاثة أيام	يوم	خفض الأجر بمقدار علاوة
٥٦	الإهمال في المحافظة على الحاسب الآلي من العامل المختص.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	ثلاثة أيام	يوم	خفض الأجر بمقدار علاوة
٥٧	عدم متابعة المختص بإجراء الصيانة الدورية في المواعيد المحددة.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	يوم	خفض الأجر بمقدار علاوة
٥٨	عدم استخدام كلمات السر للعمل على الحاسب الآلي وتغييرها كل فترة.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	يوم	خفض الأجر بمقدار علاوة
٥٩	استعمال الحاسب الآلي دون تأمينه وإختبار خلوه من الفيروسات.	تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	خمسة أيام	يوم	خفض الأجر بمقدار علاوة
٦٠	استخدام الحاسب الآلي في أعمال خاصة.	خفض الأجر بمقدار علاوة	خمسة أيام	أربعة أيام	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية
مع تحويل العامل بقيمة تعطل الجهاز واستهلاك الكهرباء					
٦١	استبدال أدوات وقطع من أجزاء الحاسب بأخرى دون إذن.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	نصف العلاوة السنوية	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية
٦٢	نسخ برامج من أعمال الإدارية والإحتفاظ بها.				
٦٣	تعمد إتلاف المعلومات الموجودة بالجهاز.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	نصف العلاوة السنوية	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية



البند	نوع المخالفة	درجة الجزاء	أول مرّة	ثاني مرّة	ثالث مرّة	رابع مرّة
٦٤	استعمال برامج منسوخه أو مقلدة.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	ثلاثة أيام	خمسة أيام	خمسة أيام مع تحويل العامل بقيمة التلفيات
٦٥	عدم عمل نسخ احتياطية من البيانات والبرامج لتوفير نسخ بديلة في حالة فقد أية بيانات أو تدميرها.	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على المحكمة العمالية
٦٦	استعمال ديسكات غير معلومة المصدر.	خمسة أيام	خمسة أيام	خمسة أيام	خمسة أيام	خمسة أيام
٦٧	تداول الإسطوانات المرنة الخاصة بالحاسوب مع أي جهة أخرى بدون تصريح رسمي بذلك.	ثلاثة أيام	ثلاثة أيام	ثلاثة أيام	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٦٨	نقل أجهزة الحاسوب الآلية أو أية أجزاء منها خارج مقر العمل بدون تصريح رسمي أو موافقة مسبقة.	يومان	يومان	يومان	يومان	يومان
٦٩	استخدام الحاسوب الآلي في الألعاب والدخول على شبكة الإنترنت في غير الأحوال المصرح بها.	يومان	يومان	يومان	يومان	يومان

تمثل الجزاءات الواردة بهذا الجدول الحد الأقصى لما يجوز توقيعه دون إخلال بحق الشركة بالنزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل.

