

لائحة الجزاءات

ملاحظات	درجة الجزاء ونسبة الخصم من الأجر اليومي				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
<p>مع عدم مساءلة العامل إذا كانت المنشأة تقوم بنقله بمعرفتها من محل سكنه إلى مقر عملة.</p> <p>في المخالفات المتعلقة بالتأخير عن مواعيد العمل أو ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول لا يستحق العامل إلا أجر الساعات التي عملها فعلا، فضلا عن توقيع العقوبة المقررة عن التأخير أو ترك العمل بدون إذن أو عذر مقبول.</p> <p>يجوز منع العامل من الدخول ويعتبر غائبا بدون إذن أو السماح له بالدخول على إن يحرم من أجر ساعات التأخير فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغيب بدون إذن لأول مره</p>	%٢٠	%١٠	%٥	إنذار كتابي	<p>أولا: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :</p> <p>١- التأخير عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.</p>
	%٥٠	%٢٥	%١٥	إنذار كتابي	<p>٢- التأخير عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.</p>
	%٥٠	%٢٥	%١٥	%١٠	<p>٣- التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .</p>
	يوم كامل	%٥٠	%٢٥	%١٥	<p>٤- التأخير عن مواعيد الحضور لأكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.</p>
	يوم كامل	%٧٥	%٥٠	%٢٥	<p>٥- التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.</p>
	يوم ونصف	يوم	%٧٥	%٥٠	<p>٦- التأخير عن مواعيد الحضور أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين.</p>
	<p>يجوز منع العامل من الدخول ويعتبر غائبا بدون إذن أو السماح له بالدخول على إن يحرم من أجر ساعات التأخير فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغيب بدون إذن لأول مره</p>				

مع حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب	يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	٨- الغياب بدون إذن أو عذر مقبول-
	يوم كامل	%٥٠	%٢٥	إنذار كتابي	٩- ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول أو البقاء في المنشأة أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل بدون مبرر-
					ثانياً: مخالفات تتعلق بنظام العمل: ١- الخروج من غير المكان المحدد للخروج إذا كانت تعليمات المنشأة تتطلب ذلك. ٢- استقبال زائرين من غير عمال المؤسسة في أماكن العمل بدون إذن من الإدارة. ٣- تناول الطعام في غير المكان أو الميعاد المحدد لذلك ٤- النوم أثناء العمل في الحالات التي لا تستدعي اليقظة المستمرة ٥- استعمال هاتف المنشأة لإغراض شخصية بدون إذن. ٦- تواجد العامل في غير محله أثناء ساعات العمل بدون مبرر
	يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	٧- عدم الإخطار عن تغيير بيانات العامل خلال أسبوع بدون عذر مقبول . ٨- التلاعب في إجابات الحضور والانصراف. ٩- مخالفة أو عدم أطاعه الأوامر العادية المتصلة بالعمل
	ثلاثة أيام	يومان	%٥٠	%٥٠	١٠- عدم تنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل . ١١- التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات المكتوبة الخاصة بالعمل. ١٢- الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر بصحة أو سلامة العمال أو في المواد والأدوات .
ويشترط أن تكون هذه التعليمات محررة باللغتين العربية والانجليزية وموضوعه في مكان ظاهر بمقر العمل.	خمسة أيام	ثلاثة أيام <input type="checkbox"/>	يومان	يوم	

	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل مع المكافأة	١٣- النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة
هذا الجزء طبقا لإحكام الفقرة (٧) من المادة (٤٠) من قانون العمل رقم (٢٠٠٣/٣٥).	الفصل بدون مكافأة				١٤- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.
وذلك محافظة على سلامه العمال ومكان العمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل مع المكافأة	١٥- التدخين في الأماكن المحظور فيها بمقر العمل.
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	١٦- تعمد إنقاص الإنتاج أو الإهمال الذي يؤدي إلى عدم جودته
هذا الجزء طبقا لإحكام الفقرة (٣) من المادة (٤٠) من قانون العمل رقم (٢٠٠٣/٣٥) * ويشترط أن تكون هذه التعليمات محررة باللغتين العربية والانجليزية وموضوعه في مكان ظاهر بمقر العمل ومن شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.	الفصل بدون مكافأة				١٧- عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال ومكان العمل.
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	ثالثا: مخالفات تتعلق بسلوك العامل: ١- إدخال أشياء غير مصرح بها في موقع العمل أو إجراء معاملات تجارية بمكان العمل.
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	٢- جمع إعانات أو نقود بدون إذن
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	٣- كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات بدون إذن
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	٤- الإسراف في استهلاك الخامات بدون سبب مقبول
	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	٥- استعمال الخامات أو الآلات في أغراض خاصة .

	إثبات الرفض في محضر ويعتبر العامل مستقيلا من العمل			إنذار كتابي	٦- رفض العامل العمل المكلف به بدون مبرر بشرط إلا يختلف جوهريا عن عمله الأصلي
	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	٧- الادعاء كذبا على الرؤساء أو على الزملاء مما يؤدي إلى تعطيل العمل
	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٧٥	٨- مخالفة الاشتراطات الصحية الصادرة من الجهات المختصة المتعلقة بالعمل-
	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	٩- رفض التفتيش عند الانصراف من العمل
					١٠- التمارض
					١١- الامتناع عن إجراء الكشف الطبي بناء على طلب طبيب المنشأة بغير عذر مقبول-
	يومان	يوم	%٥٠	إنذار كتابي	١٢- التصرف بطريقة غير لائقة في مكان العمل
	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	١٣- التفوه بالفاظ تمس العادات والتقاليد أو تخدش الحياء أو لا تحترم دين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل
					١٤- التشاجر مع الزملاء وإحداث مشاغبات في محل العمل
	خمسة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	١٥- الاعتداء البسيط على الرؤساء في العمل أو أحد الزملاء في العمل-
	الفصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	١٦- عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في الموعد المحدد دون مبرر-
	الفصل مع المكافأة				١٧- إعطاء نقود أو هدايا أي عامل بالمنشأة بقصد التأثير عليه بغرض الاستفادة من هذا المسلك فيما يتعلق بأعمال المنشأة .
					١٨- قبول نقود أو هدايا من أي شخص بقصد التأثير على العامل للقيام بأي عمل يتعلق بأعمال المنشأة

قواعد عامة

- ١ - يجوز لصاحب العمل، إذا اقتضت طبيعة ونوع العمل بمنشأته، وإضافة أية مخالفات لم يتضمنها نموذج اللائحة إلى مشروع لائحة الجزاءات المقدم منه.
- ٢ - تكون سلطة توقيع الجزاءات لصاحب العمل أو من يمثله قانونا.
- ٣ - الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال هي:-

أ	الإذار الكتابي: وهو خطاب مكتوب يبلغ إلى العامل يتضمن تنبيهه إلى المخالفة التي وقعت منه ويدعوه إلى عدم تكرارها ويعلمه بتوقيع جزاء أشد في حالة تكرارها.
ب	الغرامة أو الخصم من الأجر: وهو اقتطاع جزء من أجر العامل عن مدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
ج	الوقف التأديبي عن العمل: وهو منع العامل مؤقتا عن العمل لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه خلال مدة الوقف.
د	الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة: وهو إنهاء خدمات العامل وفقا للضوابط التي يقرها القانون مع صرف مكافأة نهاية الخدمة له.
هـ	الفصل من الخدمة دون سبق إخطار وبدون مكافأة: وهو إنهاء خدمات العامل في الحالات التي يقرها القانون دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة.

- ٤ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل في المخالفات التي تكون عقوبتها الغرامة أو الوقف لمدة تزيد على ثلاثة أيام أو الفصل من الخدمة، إلا من قبل صاحب العمل أو عضو مجلس الإدارة المنتدب أو مدير المنشأة المفوض.
- ٥ - يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص.
- ٦ - يجوز أن تكون الغرامة مبلغا " محددًا " أو مبلغا " مساويا " للأجر عن مدة معينة.
- ٧ - يجوز استبدال جزاء الوقف بجزاء الخصم.
- ٨ - الأجر الذي يتخذ أساسا لاحتساب جزاء الخصم هو الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل.
- ٩ - إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الأولى.
- ١٠ - يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء إذا تكررت نفس المخالفة أكثر من أربع مرات قبل مضي ستة أشهر على وقوع المخالفة السابقة عليها وذلك بمراعاة الحد الأقصى المقرر للجزاء.

- ١١ - يجب أن تحدد اللائحة المخالفة التي تقع من العامل والجزاء عليها ودرجته، ولا يجوز لصاحب العمل معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة في اللائحة أو توقيع جزاء غير وارد بها.
- ١٢ - يجب أن تتضمن اللائحة قائمة تصاعديّة للجزاءات.
- ١٣ - يجب ألا يوقع جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل.
- ١٤ - يجب إخطار العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يوقع عليه في حالة العود، فإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يعلن قرار الجزاء في مكان ظاهر في محل العمل، أما إذا كان غائبا عن العمل فيرسل إليه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول على عنوانه المبين بملفه الخاص.
- ١٥ - لا يجوز تنفيذ الجزاء قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إخطار العامل به، وذلك فيما عدا الجزاءات المنصوص عليها في الفقرتين (٧،٣) من المادة (٤٠) من قانون العمل.
- ١٦ - للعامل الحق في التظلم من القرار الصادر بتوقيع الجزاء خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره بقرار الجزاء ويقدم التظلم إلى مصدر القرار، على أن يتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه.
- ١٧ - الجزاءات الواردة باللائحة تمثل الحد الأقصى، ويجوز لصاحب العمل أن يستبدل بها جزاءات أخف.
- ١٨ - تخضع هذه اللائحة في تطبيقها لأحكام قانون العمل الصادر بالرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) والقرارات المنفذة له.