

Syrian Arab Republic

ALEPPO CHAMBER OF INDUSTRY

No. \_\_\_\_\_

Date. \_\_\_\_\_



الجمهورية العربية السورية

غرفة صناعة حلب

الرقم: ١٠٨ / ١٤١٤

التاريخ: ١٨ / ٧ / ٢٠١٤

## السادة الصناعيين المحترمين

تحية طيبة وبعد،

لقد تم صدور القرارات أرقام (9-10-13) عن السيدة وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل حيث تمثل هذه القرارات تعليمات تنفيذية لقانون العمل رقم 17 لعام 2010

يرجى الاطلاع على هذه القرارات لأهميتها عن طريق موقع الغرفة .

شاكرين تعاونكم .

م. فارس الشهابي

رئيس مجلس الإدارة



Tel.: 2033

Fax:3620040 - P.O.Box: 1859

info@aci.org.sy

www.aci.org.sy

هاتف: ٢٠٣٣

فاكس: ٣٦٢٠٠٤٠

حلب - سورية - ص.ب: ١٨٥٩

الجمهورية العربية السورية  
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

٩ / ١٦ / ٢٠١٠

القرار رقم ( ٩ ) لعام ٢٠١٠ م .

تحديد فئات العمال و الصناعات و الأعمال

التي يجوز فيها زيادة أو تخفيض ساعات العمل

وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل

استناداً إلى أحكام المادة ( ١٠٧ / أ ) من قانون العمل رقم ( ١٧ )

لعام ٢٠١٠ م .

وبعد التشاور مع الجهات المعنية .

تقرر ما يلي :

المادة ١ - تحدد فئات العمال و الصناعات و الأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل زيادة

ساعات العمل إلى تسع ساعات يومياً -- كحد أقصى -- كما يلي :

أ- الأعمال :

١ . قيادة سيارات العمومي ( سيارات الخدمة )

٢ . مساعدو الأطباء في العيادات الخاصة .

٣ . الحلاقة .

٤ . الحراسة .

غرفة صناعة حلب	
الرقم ١٩٩٤ / ١٥	تاريخ ١٤ / ٧ / ٢٠١٠

اتحاد غرف الصناعة	
الرقم: ١١٤٩	تاريخ: ٢٠١٠ / ٧ / ٨

٢٤

٥. إعداد الوجبات في المطاعم والفنادق .

ب- العمال :

١. عمال المطاعم .
٢. عمال المحلات التجارية .
٣. عمال مكاتب الطيران .
٤. عمال محلات تصليح إطارات الكاوتشوك .
٥. النواظير .

المادة ٢ - يجوز لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم الواحد

في الصناعات التالية :

١. صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية .
٢. النجارة الآلية .
٣. صناعة الثلج .
٤. صناعة السكر وتكريره .
٥. صناعة الورق .
٦. صناعة الصابون .
٧. صناعة الفراء .
٨. صناعة الزجاج .

المادة ٣ - تخفض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لأنواع الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة التالية :

١. المناجم و المحاجر واستخراج الحجر .
٢. صناعة الاسمنت والإسفلت .
٣. حقول النفط .
٤. مصانع أو غرف أو معامل التبريد .
٥. ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة .
٦. صنع السماد أو الخوامض المعدنية و الحاصلات الميكانيكية .
٧. بيت النار في الأفران و المخازن .
٨. إذابة الشحم و صنع الصمغ .
٩. كبس القطن .
١٠. تبيض و صباغة و طبع المنسوجات .
١١. مستودعات العظام و حرقها .
١٢. سبك المعادن .
١٣. صناعة الطوب و القرميد و الجير و الجبس .
١٤. طرق السحاس .

مادة ٥ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية و يبلغ من يلزم لتنفيذه .

دمشق في - / / ١٤٣١ هـ الموافق / / ٢٠١٠ م .

وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل

الدكتورة ديانا الصبح عارف

٢٠١٠

صورة إلى :

- وزارة المالية / رضاء النشر
- م. العمل المركزية
- نظارة قانون العمل الجديد - المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
- م. مديريات الشرطة - **الهيئة العامة للمحكمة**
- م. العمل في المحافظات
- الاتحاد العام لنقابات عمال - **تحالف عمال الصناعة** - تجارة - السياحة -
- الاتحاد الحراريين - النقاب العام

الجمهورية العربية السورية

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

القرار رقم ( ١٠ ) لعام ٢٠١٠ م.

## تعدد الأعياد والعطل الرسمية والمناسبات التي يجوز فيها لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام النافذة بشأن ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ووزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناءً على أحكام المادة ( ١١٠ ) من قانون العمل رقم ( ١٧ ) لعام ٢٠١٠ م.  
وبعد التنسيق مع الجهات المعنية ؛

غرفة صناعة حلب	
رقم	١٩٩١ م
التاريخ	١٥ / ٧ / ٢٠١٠ م

تقرر ما يلي :

مادة ١ :

يجوز لأصحاب العمل عدم التقيد بأحكام المواد ( ١٠٦ - ١٠٧ - ١٠٨ - ١٠٩ )  
من قانون العمل رقم ( ١٧ ) لعام ٢٠١٠ م. بشأن ساعات العمل والراحة الأسبوعية  
في أيام الأعياد التالية :

- اليوم الأول من عيد الفطر

- اليوم الأول من عيد الأضحى

- يوم الميلاد

وذلك بالنسبة إلى جميع المحال التجارية ومحال الحسالة والتجميل .

اتحاد غرف الصناعة	
رقم	١١٥٠
التاريخ	٨ / ٧ / ٢٠١٠ م

مادة ٢ :

- تحدد المناسبات و المواسم التي يجوز فيها لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام  
المواد ( ١٠٦ - ١٠٧ - ١٠٨ - ١٠٩ ) من قانون العمل رقم ( ١٧ ) لعام  
٢٠١٠م. بالتالي :

أ- المناسبات :

- الأسبوع الأخير من شهر رمضان المبارك.
  - الأسبوع الذي يسبق عيد الأضحى .
  - الأسبوع الذي يسبق عيد الميلاد .
  - اليوم الذي يسبق عيد المولد النبوي .
- وذلك بالنسبة إلى جميع المجال التجارية و مجال صناعة الأغذية و الأحذية و الملابس .

ب- المواسم :

- موسم الشوندر السكري الذي يبدأ من شهر تموز و لغاية شهر أيلول  
وذلك بالنسبة لمعامل السكر .
- موسم قطف المشمش والحاصلات الزراعية ، وذلك بالنسبة للمنتجات  
و المعامل الخاصة التي تقوم باستخدام المشمش و الحاصلات الزراعية  
الموسمية في مكونات إنتاجها .
- موسم عصر الزيتون و تعبته : الذي يبدأ من / ١٥ / تشرين الثاني  
ولغاية كانون الثاني ، وذلك بالنسبة لمعامل و معاصر الزيتون .

- موسم الاصطياف ، الذي يبدأ من أول شهر حزيران و لغاية شهر  
أيلول ، وذلك بالنسبة إلى الفنادق و المطاعم و الأسواق القديمة  
و الأماكن السياحية و الخال التجارية .

- فترة افتتاح و انعقاد معرض دمشق الدولي في كل عام في مدينة  
دمشق فقط وذلك بالنسبة إلى الفنادق و المطاعم .

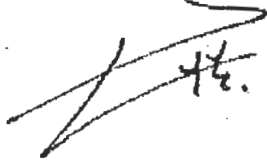
مادة ٣ - يجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية في الأعياد و العطل الرسمية و المناسبات  
الواردة في المادتين ٢ و ١ من هذا القرار عن عشر ساعات في اليوم الواحد من بينها ساعتان  
إضافيتان .

مادة ٤ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية و يبلغ من يلزم لتنفيذه .

دمشق في / / ١٤٣١ هـ الموافق ٦ / ٧ / ٢٠١٠ م .

### وزيرة الشؤون الاجتماعية و العمل

الدكتورة ديانا الحج عارف



صورة إلى :

- وزارة للمالية / رجاء النشر
- م. العمل المركزية. اضبارة قانون العمل الجديد
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
- م. مديريات المركزية - **الهيئة العامة للتأمين**
- م. للعمل في المحافظات
- الاتحاد العام للقابات العمال - اتحاد حرف : الصناعة - التجارة - السياحة -
- الاتحاد الحرفيين - الديوان العام



الجمهورية العربية السورية

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

١٢ / ١٦ / ق

القرار رقم ( ٢ ) لعام ٢٠١٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

استناداً إلى أحكام المادة (٩٠ د) من قانون العمل رقم (١٧) لعام ٢٠١٠.

تقرر ما يلي:

مادة ١- يعتمد النموذج الاسترشادي للاتحة الجزاءات و يعمم على الجهات المعنية .

مادة ٢- ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ من يلزم لتنفيذه.

دمشق في / / ١٤٣١ هـ الموافق لـ / / ٧ / ٢٠١٠ م.

وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل

الدكتورة ديانا الحج عارضة

+

وزارة المطابع - رهار الشمر

مطبعة

- العمل المرحلية . مسيريات الإدارة المرحلية.
- احصاء قانون العمل الجديد - مسيريات الحوض بين الممارسات .
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية - الهيئة العامة للتصنيف وتنمية المرفوعة.
- الأبحاث العام لبقايا - افعال .
- تنفيذ نموذج - الصناعة - العمارة - الصناعة .
- الأبحاث العام للفرعين .
- الاتحاد العام للتعاون السخري .
- الحوض العام

اتحاد غرف الصناعة	
الرقم: ١١٦٤	١١
التاريخ: ٢٠١٠ / ٧ / ١١	١١

الجمهورية العربية السورية  
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

النموذج الاسترشادي للائحة الجزاءات  
وفقاً لأحكام قانون العمل رقم ( ١٧ ) لعام ٢٠١٠

تنويه

تنص المادة / ٩٠ / من قانون العمل، على ما يلي:

أ. على ككل صاحب عمل يستخدِم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً للعمل للبيد، ولائحة للجزاءات ... \*

ب. يجب لفاذ هذا النظام ولائحة الجزاءات اعتمادها من قبل الوزارة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيلها في ديوان الوزارة ... \*

ج. يعلن النظام الداخلي ولائحة الجزاءات في مكان العمل بشكل ظاهر ... \*

د. يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً استرشادياً لكل من النظام الداخلي ولائحة الجزاءات ليسترشيد بما أصحاب العمل و تنص المادة / ٩٧ / من القانون المذكور على ما يلي:

\* ..... وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والمعقوبات المقررة لها في المادة / ٩٨ / من هذا القانون ... \*

## لائحة الجزاءات

### المادة (١)

يُشترط في الأفعال التي تستدعي مساءلة العامل عنها تأديبياً أن تكون ذات صلة بالعمل، ومخالفة لواجبات العامل بموجب قانون العمل رقم / ١٧ / لعام ٢٠١٠، أو بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل المعتمد من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

### المادة (٢)

أ- تدرج العقوبات المقررة في المادة / ٩٨ / من قانون العمل على النحو الآتي:

١. التنبيه.
٢. الإنذار الكتابي.
٣. حسم أجر يوم واحد.
٤. الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة الواحدة. ولا يجوز أن يُقتطع من أجر العامل، وفاءً للعقوبات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
٥. تأخير موعد استحقاق الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.
٦. الحرمان من علاوة الترفيع الدوري.
٧. الفصل من الخدمة، وفقاً لأحكام قانون العمل.

ب- تُبين الجداول المرفقة بهذه اللائحة، المخالفات التي يجوز مساءلة العامل عنها تأديبياً، والعقوبات المقررة لكلّ منها في حال ثبوت ارتكابها، وذلك دون إخلال بحق صاحب العمل في الصّفيح عن المخالفة أو التّروّل عن العقوبة المقرّرها إلى عقوبة أدنى.

### المادة (٣)

- أ. لا يجوز أن يُفرض على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة.
- ب. لا يجوز أن يُقتطع من أجر العامل ما يزيد عن أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد، ولو تعددت عقوبات الحسم بتعدد المخالفات.

## المادة (٤)

لا يجوز فرض أي عقوبة بحق العامل، بعد انقضاء / ١٥ / يوماً على اكتشاف المخالفة محل المساءلة، كما لا يجوز فرض أي عقوبة بعد انقضاء / ٣٠ / يوماً على الانتهاء من التحقيق في المخالفة محل المساءلة.

## المادة (٥)

يجوز تشديد العقوبة المقررة في الجدول المرفق بهذه اللائحة، إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع مخالفة سبقت معاقبته عليها، وذلك قبل انقضاء ستة أشهر على تاريخ إبلاغه فرض العقوبة السابقة.

## المادة (٦)

- أ- يُبلغ العامل، كتابةً، المخالفة التي يُنسب إليه ارتكابها.
- ب- يجب أن يتم التحقيق مع العامل بشأن المخالفة المنسوبة إليه، خلال / ١٥ / يوماً من تاريخ اكتشافها، تحت طائلة سقوط حق صاحب العمل معاقبته عليها، أيًا كانت النتيجة التي ينتهي إليها التحقيق المتأخر.
- ج- يتولى صاحب العمل التحقيق بنفسه، أو يعهد به إلى عامل في المنشأة، من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة، شريطة ألا يقل مستواه الوظيفي عن مستوى العامل الذي يحقق معه.
- د- يجب سماع أقوال ودفاع العامل المحقق معه، وأقوال شهوده - في حال وجودهم - ويثبت ذلك في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل.
- هـ- ومع مراعاة أحكام المادة / ٤ / من هذه اللائحة يُحظر فرض أي عقوبة على العامل، قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله والدفاع عن نفسه.
- و- تُبلغ المنظمة النقاية التي يتبع لها العامل، بالمخالفة المنسوبة إليه، ولها أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

## المادة (٧)

- أ- تُفرض العقوبات المبينة في البنود ( ١ - ٢ - ٣ ) من المادة / ٢ / من هذه اللائحة، من قبل صاحب العمل أو من يفوضه بذلك.
- ب- تُفرض العقوبات الأخرى المبينة في المادة / ٢ / المذكورة من قبل لجنة تأديبية في المنشأة، ( تؤلف برئاسة صاحب العمل، أو من يفوضه، وعضوية كل

من رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل، ورئيس اللجنة النقابية، أو مندوب  
عن العمال حسب الحال).

ج- يجب أن يكون القرار بفرض العقوبة مسبباً (معللاً).

د- لا تُنفذ العقوبة قبل إبلاغ العامل بفرضها.

#### المادة (٨)

لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي، أو فرض أي عقوبة. عن فعل أو مخالفة غير منصوص عليها  
في لائحة جزاءات المنشأة المعتمدة من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة (٩)

لا تخل مساءلة العامل تأديبياً، بالحق في إقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده.

#### المادة (١٠)

أ- يُسجّل ما يُحسم من أجر العامل من مبالغ، كعقوبة تأديبية، وفق لائحة  
جزاءات المنشأة، في سجل خاص يبين فيه: اسم العامل ومقدار أجره  
وأسباب فرض عقوبة الحسم من الأجر.

ب- تُودع المبالغ المحسومة من أجر العامل في صندوق خاص لتحقيق خدمات  
اجتماعية لصالح عمال المنشأة.

ج- إذا حُددت عقوبة الحسم بنسبة مئوية من الأجر، كان المقصود هو الأجر  
الأساسي اليومي للعامل.

د- لا يدخل في مفهوم الحسم من الأجر في معرض تطبيق الفقرتين (أ) و (ب)  
من هذه المادة، الأجر الذي يُحجب عن العامل جراء غيابه غير المرر عن  
العمل.

#### المادة (١١)

يرجع بشأن ما يمكن أن يتسبب به خطأ العامل من فقد أو إتلاف للمواد أو الآلات  
أو غيرها إلى أحكام المادة / ١٠٥ / من قانون العمل.

جدول المخالفات و الإجراءات و عقوبات وفقاً لأحكام قانون العمل رقم ١٧/١٠/٢٠٠٩م.

الجدول رقم ١ : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:		درجة الجزاء من الأجر اليومي				نوع المخالفة
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	إذتر كافي	أول مرة	
حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر ربع يوم	١. التأخر عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى (١٥) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين. " المادة ٥٥/ب/٣ "
حسم أجر ثلاثة أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر ربع يوم	٢. التأخر عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى (١٥) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين. " المادة ٥٥/ب/٣ "
حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر ربع يوم	٣. التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (١٥) دقيقة ولا تزيد على (٣٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين عن العمل " المادة ٥٥/ب/٣ "
حسم أجر ثلاثة أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر نصف يوم	٤. التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (١٥) دقيقة ولا تزيد على (٣٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين عن العمل " المادة ٥٥/ب/٣ "
حسم أجر ثلاثة أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر نصف يوم	٥. التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (١٥) دقيقة ولا تزيد على (٦٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين عن العمل. " المادة ٥٥/ب/٣ "

٦. التاجر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من (٣٠) دقيقة ولا تزيد على (٢٠) دقيقة دون إذن أو عن غير مقبول إذا ترتب من التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل المادة ٥٥/أ/ب/٣.	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر ثلاثة أيام	حسم آخر أربعة أيام
٧. التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة ساعة أو أكثر دون إذن أو عن غير مقبول سواء ترتب أو لم يترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين عن العمل "المادة ٥٥/أ/ب/٣".	حسم العامل من الدخول إلى مكان العمل ويعتبر غياباً بدون إذن			
٨. غياب عن العمل يوماً كاملاً أو عدداً من الأيام لا تتجاوز الخمسة بدون إذن أو عن غير مقبول "المادة ٥٥/أ/ب/٣".				
٩. ترك العمل أو الانصراف من العمل قبل التهاد أخذهم بدون إذن أو عن غير مقبول "المادة ٥٥/أ/ب/٣".	حسم آخر يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم
١٠. الغياب في مكان العمل أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون إذن أو عن غير مقبول بما لا يتجاوز الربع ساعة "المادة ٥٥/أ/ب/٣".	إتذار كتابي	حسم آخر يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم
مع حسم آخر العامل عن أيام الغياب				

## الجدول رقم ٢: مخالفات تتعلق بنظام العمل:

١. الخروج من غير المكان المخصص إذا كانت تارومات النساء تنتمي بذلك المادة ٥/أ/ب/٣	إتذار كتابي	حسم آخر ربع يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم
٢. استيفال زائرين في مكان العمل بدون إذن. " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر ربع يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان
٣. تناول الطعام في غير المكان المخصص أو البعاد لعدم ذلك. " المادة ٥/أ/ب/٣ "	إتذار كتابي	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان
٤. تسكع العمال أو تواجدهم في غير محل العمل أثناء ساعات العمل. " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر ربع يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان
٥. الانصراف عن العمل بأموار مختلفة كثرة أو الحلات أو المشروبات وتوحيها " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان	حسم آخر ثلاثة أيام
٦. استعمال مكان العمل أو أزمائه أو آلياته أو عمارته لأغراض شخصية دون إذن. " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر خمسة أيام	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون
٧. كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على حدران اللبنة أو غيرها في مكان العمل بدون إذن.	إتذار كتابي	حسم آخر ربع يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم
٨. مخالفة التعليمات المتعلقة بإليات الحضور والانصراف. " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر ربع يوم	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان
٩. تعمد إتقاض الإخراج " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر خمسة أيام	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان
١٠. الإسراف في استعمال الخدمات بدون مسب مقبول " المادة ٥/أ/ب/٣ "	حسم آخر خمسة أيام	حسم آخر نصف يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يوم	حسم آخر يومان

١١٦ أ- انقضاء العمل في الخراف التي تستدعي الرقعة المستمرة بدون النسب وطلاق الضرر بصاحب العمل.	حسم آخر خمسة أيام	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة لا تزيد عن سنة	الجرمان من علاوة الترقيع الدوري .	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .
ب- فحوم أثناء العمل في الخراف التي تستدعي الرقعة المستمرة مع النسب بخلاف ضرر بصاحب العمل " المادة ٩٥/أ/ب/٤ " .	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة لا تزيد عن سنة	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة لا تزيد عن سنة	الجرمان من علاوة الترقيع الدوري .	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .
١٢. العيث أو يتراف ماكينات المنسأة أو الأناخ أو حاملها عمداً المادة ٩٥/أ/ب/٤ .	حسم آخر خمسة أيام	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة لا تزيد عن سنة	الجرمان من علاوة الترقيع الدوري .	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .
١٣. تعدد الشاخر في إنجاز العمل بوعده الخدم.	حسم آخر خمسة أيام	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة لا تزيد عن سنة	الجرمان من علاوة الترقيع الدوري .	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .
١٤. العمل لدى العيون من منطقة صاحب العمل ثلاثة أيام .		الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .		
١٥. العمل لدى العيون لا يقل عن كرامة العمل .		الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .		
١٦. تكليف العيون من العيون على أسير منسأة صاحب العمل ثلاثة أيام .		الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .		
١٧. الاحتفاظ بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .		الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .		

الجدول رقم ٣: المخالفات المتعلقة بسلوك العامل :

الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	علاوة الترفيع الدوري	الحرمات من علاوة الترفيع الدوري	تأخر موعد استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن ستة	حجم أجر خمسة أيام	١. إبطال أخطاء غير مصحح بها أو إجزاء معاملات تجارية داخل مكان العمل "المادة ٩٥/أ".
	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	الحرمات من علاوة الترفيع الدوري	تأخر موعد استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن ستة	حجم أجر خمسة أيام	٢. التدخين أثناء العمل في أماكن غير مسموح فيها بالتدخين .
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر ثلاثة أيام	حجم أجر يومين .	حجم أجر يوم .	٣. التظاهر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في عمل العمل "المادة ٩٥/أ".
	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر ثلاثة أيام	حجم أجر يومين	حجم أجر يوم	٤. الانتعاج عن توقيع الكفوف الطبي عليه عند الطلب "المادة ٩٥/أ".
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	٥. عدم توريد العقود المصنفة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة بذلك عند مقبول . "المادة ٩٥/أ".
	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	٦. ممارسة نشاط مائل لنشاط صاحب العمل أثناء مرثان عمله أو الاشتراك في مثل هذا النشاط كعامل أو كمتبرك .
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	٧. جمع توريد أو إجازات أو توفيقات بدون إذن مع مراعاة التوفيق و الأنظمة شائعة
	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	٨. إساءة معاملة زملائه صاحب العمل .
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون .	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	حجم أجر خمسة أيام	٩. الاقراض من زملائه صاحب العمل .

١٠. قول العمل بقوله أو عطائيا من راتب صاحب العمل أو من مرسوم نشاطاً عملاً لنشاط الذي يداره صاحب العمل بقصد الإجراء بالنسبة للمادة ٩٥/أ/ب/١.	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون		
١١. تقديم العناصر نقوداً أو هدايا لعامل آخر في المنشأة لتحقيق أغراض تنمى بالنسبة للمادة ٩٦/أ/١.	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون		
١٢. إهانة لمرؤساء أو وكلائهم أو لزملاء المادة ٩٥/أ/ب/١.	حسم أجر خمسة أيام	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة سنة	تأخير موعد استحقاق علاوة الترقيع لمدة سنة
١٣. الاعتداء على الزملاء. المادة ٩٥/أ/ب/١.	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون		
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	المرمان من علاوة الترقيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون

