

النظام الأساسي للعاملين في الدولة

القانون رقم ٥٠ للعام ٢٠٠٤

الباب الأول

تعريف

المادة /١/ يقصد بالتعبير التالية في معرض تطبيق هذا القانون المعنى الوارد بجانب كل منها.. الجهة العامة.. إحدى الوزارات والإدارات والهيئات العامة أو المؤسسات والشركات والمنشآت العامة أو إحدى البلديات أو المؤسسات البلدية أو وحدات الإدارة المحلية أو إحدى جهات القطاع العام الأخرى.
الوظيفة: كل عمل دائم وردت تسميته في ملاك الجهة العامة الصادر وفق أحكام المادة /٣/ من هذا القانون.
العامل: كل من يعين بصورة دائمة في إحدى الوظائف الملحوظة في الملاك العددي للجهة العامة.
الأجر: المبلغ الشهري المقطوع الذي يستحقه العامل في مقابل أدائه العمل المحدد في صك تعيينه وفق أحكام هذا القانون وطبقا للجدول الملحقة به.
التعويضات: هي المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل أو مشقته ومخاطره أو مكانه وزمانه أو لقاء تكوينه المهني ولا يدخل في مفهوم الأجر أي من الحالات المذكورة في هذا التعريف.

الباب الثاني

في إحداث الجهات العامة وتنظيمه المادة / ٢ / ١ / يتم إحداث الجهة العامة على الشكل التالي:

- ١ - يتم إحداث الجهات العامة ذات الطابع الإداري بقانون.
 - ٢ - يتم إحداث الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي بمرسوم.
 - ٣- يتم إحداث البلديات ووحدات الإدارة المحلية وفقا للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن.
 - ب - تحدد مهام واختصاصات الجهة العامة في صك إحداثها.
- المادة - ٣ / ١ / يصدر ملاك الجهة العامة بمرسوم ويتضمن بشكل خاص:
- ١- سلسلة الوظائف وتحديد الملاك العددي لهذه الوظائف أو قواعد تحديد هذا الملاك.
 - ٢ - تحديد الشروط الخاصة اللازمة لشغل وظائفها ولاسيما اختصاص الشهادة أو نوع المؤهل المطلوب لهذه الغاية.

ب - يصدر بقرار من الوزير المختص توزيع وإعادة توزيع الملاك العددي بين الإدارة المركزية والفروع في المحافظات والمديريات في الجهة العامة الواحدة وضمن الفئة الواحدة.
المادة - ٤ / أ / تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي وزير المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال القواعد والأسس لنظام داخلي نموذجي /يتفق وأحكام هذا القانون/ تلتزم به الجهات العامة ويتضمن بشكل خاص:

- ١ - توصيف الوظائف المتشابهة في طبيعتها ومهامها لدى الجهات العامة.
- ٢ - تصنيف الوظائف المهنية المتماثلة في إحدى المستويات المهنية مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة.
- ٣ - تصنيف الوظائف العادية المتماثلة من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا ام لا.
- ٤- تحديد الوظائف الإنتاجية المتماثلة.
- ٥ - تحديد أسس وشروط تشغيل الأحداث وأسس وشروط تشغيل النساء.
- ٦ - تحديد فئات العاملين التي تستفيد/بالنظر لطبيعة عملها/ من لباس العمل ومن الأدوات والمواد والإطعام والسكن وشروط منحها.

٧ - قواعد وأسس نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي.

٨- قواعد وأسس الاستخدام المؤقت والتعاقد.

٩ - قواعد وأسس نظام الأجر والترفيه للعاملين على أساس الإنتاج أو على أساس الأجر الثابت والمتحول.
ب - يصدر النظام الداخلي لكل جهة عامة بقرار من الوزير المختص بما لا يتعارض مع ملاكها والنظام الداخلي النموذجي ويتضمن النظام الداخلي بشكل خاص:

- ١- الهيكل التنظيمي لها واختصاصات ومسؤوليات كل من أجهزة هذا الهيكل وأقسامه.
- ٢- توصيف الوظائف وشروط شغلها أصالة أو وكالة.
- ٣- نظام سير العمل.

٤- تصنيف الوظائف المهنية في إحدى المستويات المهنية.

٥- تصنيف الوظائف العادية من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا ام لا.

٦- تحديد الوظائف الإنتاجية.

٧- نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي.

٨- الأحكام التي نص هذا القانون على تضمينها في النظام الداخلي.

ج- يصدر نظام تشغيل الأحداث والنساء في الوظائف الإنتاجية بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد استطلاع رأي الوزير المختص.

الباب الثالث

في التعيين

الفصل الأول

الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتعيين.

المادة - ٥ - أ - تقسم الوظائف إلى خمس فئات وفق جداول الأجر الملحق بهذا القانون.

ب - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الأولى ان يكون المرشح حائزا على شهادة جامعية صادرة عن إحدى جامعات الجمهورية العربية السورية أو مايعادلها /إجازة.. دبلوم تأهيل تربوي.. دبلوم دراسات عليا.. ماجستير.. دكتوراه.

ج - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثانية ان يكون المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية أو مايعادلها بمختلف فروعها أو أية شهادة مدرسة أو معهد أو مايعادلها مدة الدراسة للحصول عليها من سنة إلى ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية.

د - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثالثة ان يكون المرشح حائزا على شهادة التعليم الأساسي أو مايعادلها أو أية شهادة مدرسة أو معهد أو مايعادلها تكون الدراسة فيه على أساس شهادة التعليم الأساسي.

هـ - - ١ - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الرابعة ان يكون المرشح قد مارس المهنة التي تتناسب والوظيفة المراد التعيين فيها المدة المحددة في الجدول رقم /٤/ الملحق بهذا القانون وذلك بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي للجهة العامة.

٢ - لاتقبل الوثائق المثبتة لممارسة المهنة الا اذا كانت صادرة عن جهة عامة أو نقابة مهنية أو منظمة شعبية.

و - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الخامسة ان يكون المرشح ذا لياقة بدنية تتناسب والجهد العضلي الذي تتطلبه الوظيفة المراد التعيين فيها وذلك بالإضافة إلى الشروط الأخرى المنصوص عليها في النظام الداخلي للجهة العامة.

الفصل الثاني

جدول الأجر وبدء التعيين

المادة - ٦ - يحدد الحد الأدنى والأقصى لأجر كل من فئات الوظائف المشار إليها في المادة - ٥ - السابقة والأجر التي يتم فيها التعيين وفق جداول الأجر الملحق بهذا القانون.

الفصل الثالث

الشروط العامة للتعيين

المادة - ٧ - أولاً: يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:

أ - ان يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية السورية منذ خمس سنوات على الأقل. يستثنى من هذا الشرط.. ١ - مواطنو الدول العربية الذين اكتسبوا الجنسية العربية السورية حيث يحق لهم التوظيف قبل انقضاء مدة السنوات الخمس المذكورة.

٢ - العرب الفلسطينيون المشمولون بالقانون /٢٦٠/ لعام ١٩٥٦ حيث يحق لهم التوظيف مع احتفاظهم بجنسيتهم الأصلية.

٣ - العرب الذين لا يتمتعون بالجنسية العربية السورية ويرى رئيس مجلس الوزراء توظيفهم لضرورات قومية.

ب - قد أتم الثامنة عشرة من عمره بتاريخ تقديمه طلب التوظيف وذلك مع مراعاة النصوص القانونية النافذة التي تشترط للتعيين في بعض الوظائف ان يكون المرشح من سن يتجاوز الثامنة عشرة من عمره على انه يمكن استثناء تشغيل الأحداث في الوظائف الإنتاجية وبعض وظائف الفنانين من هذا الشرط.. ضمن الشروط وفي الحالات الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة.

ج- غير محكوم بجناية أو جنحة شائنة أو مخلة بالثقة العامة وتحدد الجرح الشائنة التي تمنع من التوظيف بقرار من وزير العدل.

د - حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للوظيفة التي سيعين فيها بموجب هذا القانون والنظام الداخلي للجهة العامة.

هـ - ان تثبت سلامته من الأمراض ذات العدوى وكذلك من الأمراض والعيوب التي تمنعه من القيام بالوظيفة التي سيعين فيها وذلك بموجب وثيقة تعطي له من قبل لجان فحص العاملين.

و- غير مرتب بوظيفة أخرى في إحدى الجهات العامة أو ان يتقدم بموافقة خطية على تعيينه من الجهة التي يعمل لديها.

ثانياً - على الجهات العامة تشغيل المعوقين المؤهلين وفق الأوضاع والشروط التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ان لايتجاوز عددهم نسبة /٤/ بالمائة من الملاك العددي للجهة العامة.

الفصل الرابع

إجراءات وأصول التعيين

- المادة - ٨ - أ - مع مراعاة أحكام المواد - ١٢-١٣-١٤-١٦- من هذا القانون يجري التعيين وفق مايلي:
- ١- بموجب مسابقة تجري لوظائف الفئة الأولى ووظائف الفئة الثانية التي يشترط للتعيين فيها الحصول على شهادة مدرسة أو معهد من الشهادات المشار إليها في جدول الأجر رقم -٢- الملحق بهذا القانون.
 - ٢- بموجب اختبار.. لوظائف الفئة الثانية الأخرى ووظائف الفئات الثالثة والرابعة والخامسة.
 - ٣- وتحدد شروط المسابقة والاختبار بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين بما يتلاءم مع طبيعة الوظيفة.
- ب - يجب ان تشمل المسابقة على أسئلة تحريرية في موضوعات تتصل بالوظيفة العامة التي سيتم التعيين فيها وعلى مقابلة شفوية وينطبق ذلك على الاختبار للتعيين في وظائف الفئة الثانية المشار إليها في البند -٢- من هذه المادة ووظائف الفئة الثالثة ويحدد في الصك المتضمن شروط المسابقة أو الاختبار توزيع العلامات بين الأسئلة التحريرية والمقابلة الشفوية.
- المادة - ٩ - أ - تنشر شروط المسابقة في إحدى صحف العاصمة اذا كان التعيين سيتم في مراكز الجهات العامة في العاصمة اما اذا كان التعيين سيتم في مراكز الجهات العامة في المحافظات الأخرى فتنشر شروط المسابقة في صحيفة محلية -ان وجدت- إضافة إلى نشره في إحدى صحف العاصمة.
- يجب ان يتم النشر قبل اليوم الأول المحدد لقبول الطلبات بخمسة عشر يوما على الأقل وان لا تقل المدة المحددة لتقديم الطلبات عن خمسة عشر يوما.
- ب - تعلن شروط المسابقة في المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة وفروعها في مراكز المحافظات ويجوز نشرها بوسائل الإعلام الأخرى.
- ج - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في المسابقة بصكوك تصدر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل درجات نجاحهم في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة وإذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفى بنشر تلك الأسماء في لوحة إعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة.
- المادة - ١٠ - يتم التعيين بموجب الاختبار على النحو الآتي:
- أ- اذا كان التعيين سيتم في المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة تطلب الجهة العامة من مكتب التشغيل في المحافظة التي يقع فيها مركزها الرئيسي ترشيح ثلاثة أضعاف العدد المطلوب للتعيين من طالبي التشغيل المسجلين لديه وفق أحكام القانون رقم - ٣ - تاريخ ١/٦/٢٠٠١
- اما اذا كان التعيين سيتم في مراكز أخرى للجهة العامة أو في المركز الرئيسي ومراكز أخرى فيطلب الترشيح من مكاتب التشغيل في المحافظات المعنية.
- ب - يجري الاختبار لوظائف الفئتين الرابعة والخامسة وفق الإجراءات التي تقرها الجهة العامة ذات العلاقة بمراعاة مدد الخدمة المطلوبة بموجب جدول الأجر رقم - ٤ - الملحق بهذا القانون.
- ج - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في الاختبار بصكوك تصدر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل درجات نجاحهم في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة فيما اذا كان التعيين سيتم في أكثر من محافظة اما اذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفى بنشر تلك الأسماء في لوحة إعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة.
- المادة - ١١ - أ - يعين الناجحون في المسابقة أو الاختبار في الوظائف الشاغرة وفق تسلسل درجات نجاحهم وفي حال التساوي في الدرجة بين من نجح في المسابقة أو الاختبار على أساس الشهادة يعين الأعلى معدلا وعند التساوي في المعدل يعين الأقدم تخرجا.
- ب - يسقط حق غير المعينين من الناجحين بمجرد انقضاء سنة على تاريخ نشر أسماء الناجحين بموجب محضر أصولي وفق الفقرة -ج- من المادتين -٩- -١٠
- ج - تقوم الإدارة بتبليغ الصك المتضمن نشر أسماء الناجحين في المسابقة أو الاختبار إلى الجهاز المركزي للرقابة المالية خلال مدة شهر من تاريخ إعلان النتائج ويعتبر الصك وما تضمنه هو الأساس المعتمد عليه في تحديد درجات النجاح من أجل التعيين.
- يكتفى من أجل التوظيف وفق أحكام المواد ١١/٨/ السابقة بتقديم طلب التعيين وصورة عن الشهادة أو المؤهل المطلوب على ان تستكمل الوثائق الأخرى للتعيين خلال مدة لا تتجاوز الشهر من تاريخ نشر أسماء الناجحين وفق الفقرة /ج/ من المادتين ١٠/٩/ وذلك تحت طائلة سقوط الحق بالتعيين للوظيفة المعطن عنها.
- المادة - ١٢ - أ - يستثنى من أحكام المواد / ٨ / ١١/ السابقة:
- ١- خريجو الكليات والمعاهد والمدارس والمراكز ودور المعلمين والمعلمات الذين تقضي القوانين والأنظمة النافذة بوجوب تعيينهم.
 - ٢- الموفدون للدراسة على نفقة الدولة أو بمنحة دراسية وفق قانون البعثات العلمية.

ب - يتم تعيين المشمولين بحكم الفقرة / أ / السابقة في الوظائف التي تشترط الأنظمة الداخلية لشغلها توفر الشهادات التي يحملونها.

المادة - ١٣ - أ - اذا حصل احد العاملين /القائمين على رأس العمل/ من شاغلي إحدى وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها وكان أجره يبلغ أو يتجاوز اجر بدء التعيين /للمهنة الأعلى التي حصل عليها/ في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون فيجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين نقله إلى إحدى وظائف الفئة الأعلى باجره مع احتفاظه بقدمه المكتسب من اجل الترفيع المقبل وذلك باستثناء من حصل منهم على شهادة الدكتوراه أو الماجستير حيث يجوز منحه /بالإضافة إلى ماتقدم/ علاوة قدرها / ٧ / بالمائة من أجره لكل منهما مع احتفاظه بقدمه المكتسب في أجره السابق من اجل الترفيع المقبل.

ب - اما اذا كان العامل لم يبلغ اجر بدء التعيين للشهادة الأعلى التي حصل عليها في الجداول المشار إليها فيجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين تعيينه دون التقيد بحكم المواد /١١/٨/ من هذا القانون في الأجر المذكور .

ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا يتضمن تحديد القواعد والأسس اللازمة لتطبيق أحكام هذه المادة.

د - يشترط من اجل تطبيق الفقرتين / أ / و/ب/ السابقتين بالإضافة إلى توفر القواعد والأسس الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه مايلي:

١ - ان تكون الشهادة الأعلى التي حصلها عليها العامل /بعد تعيينه/ من الشهادات المقبولة لشغل وظائف الجهة العامة التي يعمل لديها بموجب نظامها الداخلي.

٢ - ان تكون هناك وظيفة شاغرة في الملاك العددي للجهة العامة التي يعمل لديها تتوفر فيه شروط شغلها.

هـ - - في حال عدم تسوية وضع العامل الذي حصل على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها وفق أحكام هذه المادة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ تقديمه الطلب المشعر بحصوله على الشهادة الأعلى فلا يجوز للجهة العامة التي يعمل لديها ان تحجب عنه الموافقة المنصوص عليها في الفقرة / و/ من المادة / ٧ / من هذا القانون.

و - اذا حصل احد العاملين القائمين على رأس العمل من شاغلي إحدى وظائف الفئتين الرابعة والخامسة /بعد تعيينه/ على شهادة من الشهادات المطلوبة لوظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة يجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين تسوية وضعه وفق أحكام الفقرات / أ / ب / ج / د / هـ / السابقة.

المادة - ١٤ - أ - يجوز بصك من الجهة التي تمارس التعيين ودون التقيد بما ورد في المواد /١١/٨/ من هذا القانون التعيين بأجور تزيد عن أجور بدء التعيين للشهادات التي يحملونها المحددة في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون وذلك للفئتين التاليتين:

١ - حاملو الشهادات المطلوبة للتعين بمقتضى جداول الأجور الملحقه بهذا القانون من عناصر القيادات النيابية المتفرغة الذين هم ليسوا /بالأصل/ من العاملين في الجهات العامة.

٢ - حاملو الشهادات الجامعية أو الفنية أو المهنية الذين اشتغلوا في مهنة حرة تخولهم شهاداتهم ممارستها.

ب - يتم التعيين المنصوص عليه في الفقرة / أ / السابقة وفق مايلي:

١ - يمنح المعينون من الفئة الأولى علاوة قدرها / ٢ / بالمائة من اجر بدء التعيين عن كل سنة من السنوات التي قضوها كقادة نقابيين متفرغين بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها على ان لا تزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض عن عشر علاوات على الأكثر.

٢ - يمنح المعينون من الفئة الثانية علاوة قدرها / ٢ / بالمائة من اجر بدء التعيين عن كل سنة من سنوات ممارسة المهنة بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها على ان لا تزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض عن عشر علاوات على الأكثر.

ج - لا تقبل الوثائق المثبتة لممارسة المهنة الحرة الا اذا كانت صادرة عن جهة رسمية أو نقابة مهنية أو منظمة شعبية.

د - تعتبر الخدمات التي يؤديها القادة النقابيون.. والعاملون في منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية بمثابة خدمة فعلية لدى الجهات العامة التي تدخل في حساب المعاش وتؤدي عنها الاشتراكات التأمينية من قبل المؤمن عليه /بما فيها حصة رب العمل/ وذلك خلال مدة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون لمن سبق تعيينهم.

هـ - - تحدد القواعد والشروط اللازمة لتطبيق أحكام هذه المادة بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

المادة - ١٥ - مع مراعاة أحكام المادة /١٥٤/ من هذا القانون والأحكام الأخرى المنصوص عليها في:

١ - القوانين الخاصة بأجهزة رئاسة الجمهورية ومجلس الشعب ومجلس الوزراء.

ب - القوانين الخاصة بالهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية والمديرية العامة للجمارك.

ج - القوانين والأنظمة الخاصة بالمعاهد العليا والمتوسطة ومجمع اللغة العربية والعاملين المدنيين في وزارة الدفاع والقوات المسلحة.

د - الأحكام الخاصة الواردة في القوانين والأنظمة النافذة بشأن تعيين العسكريين السابقين في وظائف مدنية.

هـ - - الأحكام الخاصة بالسفراء الواردة في ملاك وزارة الخارجية. يتم التعيين وفق الصكوك التالية.
أولاً: في الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات ووحدات الإدارة المحلية وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري.

- ١- مرسوم: لوظائف معاوني الوزير والمديرين العاميين.
- ٢- بقرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي معاون الوزير أو المدير العام المختص /حسب الحال/ لبقية العاملين المعينين في وظائف الفئة الأولى.
- ٣- بقرار من معاون الوزير أو المدير العام المختص/حسب الحال/ للعاملين المعينين في الإدارة المركزية في وظائف الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة.
- ٤- بقرار من المحافظ المختص بناء على اقتراح فرع الجهة العامة المختصة في المحافظة.. للعاملين المعينين في الأجهزة المحلية وفي الفروع بالمحافظات في الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة.
ثانياً: في المؤسسات العامة ومنشآت القطاع العام وشركاته وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي:
 - ١- مرسوم: لوظائف المديرين العاميين.
 - ٢- بقرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي المدير العام المختص.. لوظائف معاوني المديرين العاميين والمديرين في الإدارة المركزية والفروع في المحافظات.
 - ٣- بقرار من المدير العام المختص.. لسائر العاملين الآخرين في الإدارة المركزية والفروع في المحافظات.

الفصل الخامس

التعيين الاستثنائي

المادة ١٦/١- يجوز بمرسوم التعيين دون التقيد بالأحكام المنصوص عليها في الباب الثالث من هذا القانون:

- أ - باحدى وظائف الفئة الأولى لحملة الشهادات الجامعية.
- ب - بأية وظيفة من وظائف الفئات الخمس بالنسبة للفنانين والرياضيين والقادة النقابيين.
- ٢/أ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تعيين العاملين في حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية: الشبيبة، الطلبة، الطلائع، الاتحاد النسائي/ لدى الجهات العامة في حال إنهاء خدمتهم لدى الجهات المذكورة بالأجور التي وصلوا إليها مع احتفاظهم بقدومهم المؤهل للترفيه وذلك بناء على كتاب من القيادة القطرية للحزب.
- ب - يتم تعيين هؤلاء في إحدى الفئات الخمس التي تتناسب مع شهاداتهم ومؤهلاتهم وفي حال تجاوز اجر المعين السقف المحدد لأجر فئته يعتبر الفارق علاوة تطفأ بالترفيه.

الفصل السادس

التمرين

- المادة ١٧/أ - يعين العامل متمرنا لمدة سنة يعتبر بعدها مؤصلاً حكماً مالم يسرح خلالها بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين التي يعود لها وحدها حق تقدير عدم صلاحيته للعمل ويستحق العامل المسرح في هذه الحالة تعويض التسريح.
- ب - يستنتى من أحكام الفقرة / أ / السابقة مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ومفتشو الجهاز المركزي للرقابة المالية حيث يبقون خاضعين لأحكام التمرين المطبقة عليهم بموجب القوانين الخاصة بهم.
 - ج - يخضع العامل الذي يعين في جهة عامة غير الجهة التي عمل أو يعمل لديها وفق أحكام هذا القانون لأحكام التمرين المنصوص عليها في الفقرة / أ / السابقة.

الباب الرابع

التدريب والتأهيل

المادة /١٨/ تتولى الجهات العامة تدريب وتأهيل العاملين لديها وفقاً لنظامها الداخلي.
المادة /١٩/ أ - يعطى المعينون مجدداً من الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة الذين درسوا أو تدرّبوا مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على فروع الاختصاص في إحدى المؤسسات الصحية المعترف بكفاءتها لتدريس الاختصاص أو التدرّب عليه علاوة قدرها ٩/ بالمائة من الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون.

- ٢ - تراعى في معرض تطبيق أحكام البند /١/ المذكور أحكام المرسوم التشريعي رقم /١٢/ تاريخ ١٩٩٠/١/٧ .
 - ب - يعطى المعينون مجدداً من حملة شهادة التعليم الأساسي /أو مايعادلها/ أو شهادة الدراسة الثانوية العامة أو الشرعية أو المهنية الصناعية أو المهنية التجارية أو البيطرية أو الزراعية أو الفنون النسوية الخ المتخرجون من مراكز أو مدارس التدريب والتأهيل أو من الدورات المهنية أو المسلكية علاوة قدرها:
 - ٥ - بالمائة من أجورهم التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون.. اذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة تسعة أشهر أو أكثر.
 - ٣- بالمائة من أجورهم المذكورة.. اذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة لا تقل عن ستة أشهر ولا تبلغ تسعة أشهر.

ج - يشترط من اجل منح العلاوة المذكورة أنفا ان يتم التعيين في وظائف تتفق ووثائق الدراسة أو التدريب المشار إليها في الفقرة / أ / وتتفق والشهادة المهنية أو المسلكية الممنوحة للعامل صاحب العلاقة من مراكز التدريب والتأهيل أو من الدورات المذكورة في الفقرة /ب/ السابقة.

المادة ٢٠/ أ - يعطى العاملون المعينون مجددا المتخرجون من المعاهد النقابية المركزية علامة قدرها ٣/ بالمائة من أجورهم إضافة إلى الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون.

ب - يعطى العاملون القائمون على رأس العمل الذين يتخرجون /خلال مدة خدمتهم/ من المعاهد النقابية المركزية العلاوة المذكورة في الفقرة / أ / السابقة بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين وذلك مع احتفاظهم بقدمهم المكتسب في أجورهم السابقة من اجل الترفيع المقبل.

ج - يشترط من اجل منح العلاوة المذكورة في الفقرتين / أ و ب/ السابقتين ان لاتقل مدة الدراسة في المعهد عن ستة أشهر.

المادة ٢١/ أ / في حال اجتياز العامل القائم على رأس العمل دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية يمنح بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين علاوة قدرها:

- ٥ بالمائة من أجره.. اذا كانت مدة الدورة تسعة أشهر أو أكثر.

- ٣ بالمائة من أجره.. اذا كانت مدة الدورة لاتقل عن ستة أشهر ولا تبلغ تسعة أشهر.

ب - يحتفظ العامل الذي يمنح العلاوة المشار إليها في الفقرة / أ / السابقة بقدمه المكتسب في أجره السابق من اجل ترفيعه المقبل.

ج - يجب ان يكون الخريج قائما بوظيفة ذات علاقة مباشرة بدراسة الدورة المهنية أو المسلكية أو التدريبية أو التربوية التي تخرج منها.

ويعود تقدير هذه العلاقة إلى لجنة تؤلف في كل جهة عامة بقرار من الوزير المختص.

د - يستفيد من أحكام هذه المادة خريجو معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمعاهد الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء.

المادة ٢٢/ أ - يشترط من اجل منح العلاوات المنصوص عليها في هذا الباب ان يكون العامل ناجحا في الدورة أو المعهد أو المدرسة أو المركز الذي درس أو تدرب فيه.

ب - يجب ان لا يؤدي المنح المنصوص عليه في كل من المادة /٢٠/ و المادة /٢١/ من هذا القانون إلى تجاوز الأجر المعادل لسقف فنته.

ج - لايجوز الجمع بين العلاوات الواردة في المواد /١٩ و ٢٠ و ٢١/ من هذا القانون.

د - ان اتباع العامل لأكثر من دورة واحدة نقابية كانت أو مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية لا يخوله الاستفادة الا من علاوة واحدة.

على انه في حال استفادة العامل المعين مجددا أو القائم على رأس العمل من إحدى العلاوات المنصوص عليها في المواد /١٩ و ٢٠ و ٢١/ من هذا القانون بحدها الأدنى وقدره ٣/ بالمائة من الأجر واجتيازه بعد ذلك بنجاح دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية مدتها تسعة أشهر أو أكثر وعلاوتها ٥/ بالمائة فيمنح العامل الفرق بين نسبة العلاوة المقررة للدورة الأخيرة ونسبة العلاوة التي سبق ان استفاد منها وقدره ٢/ بالمائة وذلك على أساس الأجر الجديد الذي بلغه العامل حين منحه الفرق المذكور.

وفي جميع الأحوال لا يمنح هذا الفرق الا لمرة واحدة فقط.

الباب الخامس

تقويم أداء العاملين وترفيعهم

المادة ٢٣/ يصدر بمرسوم نظام عمل اللجان المركزية والفرعية المناط بها تحديد أداء العاملين حسب كفاءتهم ومردودهم ويتضمن بشكل خاص:

١ - كيفية تشكيل اللجان المذكورة على ان يشارك التنظيم النقابي فيها.

٢ - أسلوب ممارستها لعملها.

٣ - اختصاصاتها وصلاحياتها.

٤ - كيفية الاعتراض على قراراتها وقطعية هذه القرارات.

٥ - شكل النماذج والبيانات المستعملة من قبلها.

٦ - كيفية حفظ تقاريرها وسريتها.

المادة ٢٤/ أ / تقدر كفاءة العاملين مرة كل سنتين وفقا لأحكام المرسوم المشار إليه في المادة /٢٣/ السابقة.

ب - تكون علاوة الترفيع وفق مايلي:

- ٩ بالمائة من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة جيد وما فوق.

- ٥ بالمائة من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة وسط.

ج - يجب الا يتجاوز الترفيع الأجر المحدد لسقف فئة العامل المرفع.

د - استثناء من حكم الفقرة /ج/ السابقة يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء ترفيع العامل من الفئة الأولى بأكثر من سقف فنته وبما لا يتجاوز ألف ليرة سورية إضافة إلى السقف المذكور وستمائة ليرة سورية بالنسبة لبقية الفئات.

المادة ٢٥ - يسرح العامل الذي لا يرفع مرتين متواليتين أو ثلاث مرات خلال خدمته لدى الجهات العامة وذلك بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين.

المادة ٢٦ - يشترط بالإضافة إلى ماورد في المادتين /٢٤ و ٢٥/ السابقين من اجل منح علاوة الترفيع المشار إليها وجود العامل في الخدمة أو مافي حكمها مدة سنتين اعتبارا من تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق /حسب الحال/. وفي حال حلول السنة الميلادية التي يستحق فيها العامل الترفيع دون ان تبلغ خدمته الفعلية أو مافي حكمها مدة السنتين فيمنح نسبة من علاوة الترفيع تتناسب ومدة خدمته الفعلية أو مافي حكمها حتى نهاية السنة الميلادية التي تسبق السنة التي يستحق فيها الترفيع.

المادة ٢٧/ أ - يتم ترفيع العاملين الذين جرى تعيينهم بمرسوم بقرار من الوزير المختص. واما بقية العاملين فيتم ترفيعهم بقرار من الجهة صاحبة الحق في التعيين.

ب - على السلطة المختصة بالترفيع اصدار صكوك ترفيع العاملين المستحقين له خلال الشهر الأول من السنة الميلادية التي يستحق فيها الترفيع على ان يعود نفاذ تلك الصكوك إلى تاريخ استحقاق الترفيع.

ج - تبلغ هذه الصكوك خلال مدة أقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها وتعتبر الأجور الواردة في هذه الصكوك من تاريخ بدء الشهر الأول من السنة الميلادية.

المادة ٢٨/ أ / يحق للعامل الاعتراض على عدم ترفيعه أمام لجنة مركزية تشكل بقرار من الوزير أو من في حكمه على النحو الآتي:

- معاون الوزير أو نائب رئيس المكتب التنفيذي أو المدير العام رئيسا.

- ممثل عن الجهة العامة التي يعمل لديها العامل المعترض بمرتبة مدير عضوا.

- ممثل عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضوا .

ب - يقدم العامل اعتراضه على عدم ترفيعه خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تبليغه.

ج - تتولى اللجنة المشكلة بموجب الفقرة / أ / السابقة البت في الاعتراضات التي يتقدم بها العاملون على عدم الترفيع خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ إحالة الاعتراضات إليها.

د - تصدر اللجنة قراراتها معللة وتكون قراراتها غير قابلة لأي اعتراض أمام اي مرجع إداري آخر وتقبل هذه القرارات الطعن أمام القضاء الإداري.

هـ - - يبين المرسوم المشار إليه في المادة /٢٣/ السابقة الأصول والإجراءات التي تتبعها اللجنة للبت في الاعتراضات.

المادة ٢٩/ أ - يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حدها الأدنى /٦/ بالمائة من أجره في الحالات التالية:

١- اذا قدم اختراعا تثبت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع على ان تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد والابتكار وعدم النقل.

٢- اذا قدم مؤلفا يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع.

٣ - اذا قام بخدمة جليلة متميزة أو قدم عملا إبداعيا متأقلا أو قدم انجازا قيما حقق اقتصادا في النفقات أو أدى إلى رفع مستوى الأداء.

ب - يتم تقويم الاختراع أو المؤلف المشار إليهما في البندين ١/ و ٢/ من الفقرة / أ / أعلاه من الجهات العلمية المتخصصة كما يتم تقويم الخدمة أو العمل الإبداعي أو الانجاز المشار إليها في البند /٣/ من الفقرة / أ / المذكورة من قبل لجنة متخصصة يشكلها الوزير المختص لهذا الغرض.

ج - يتم منح علاوة الترفيع الاستثنائية بمرسوم.

د - يحتفظ العامل الممنوح علاوة الترفيع الاستثنائية هذه بخدمته المكتسب للترفيع المقبل.

هـ - - لاتدخل علاوات الترفيع الاستثنائية الممنوحة وفق أحكام هذه المادة في سقف الأجور المحددة في هذا القانون على الا يتجاوز مجموعها /طيلة خدمة العامل/ /٢٤/ بالمائة من أجره.

الباب السادس

إسناد الوظائف

المادة /٣٠/ أ - يشترط فيمن تسند إليه إحدى الوظائف ان تتوفر فيه شروط شغلها الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة ذات العلاقة.

ب - يتم إسناد الوظيفة بصك صادر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين لها.

الباب السابع

أوضاع العاملين

الفصل الأول

النقل

المادة /٣١/ أ - تؤلف وظائف الفئة الواحدة في جميع الجهات العامة ملاكا مسلوكيا واحدا مشتركا ويجوز /بناء على مقتضيات المصلحة العامة أو طلب العامل الخطي/ نقل العامل من وظيفة إلى أخرى في الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى وفقا للشروط التالية:

١ - يحتفظ المنقول بأجره ويقدمه المؤهل للترقية.
٢ - ان يتم النقل إلى وظيفة شاغرة تماثل وظيفة المنقول اما بالنسبة للعامل المعين على وظيفة مضافة أو محدثة حكما وفق القوانين والأنظمة النافذة فينقل مع شاغره ويتم النقل في هذه الحالة بقرار من الوزير المختص للجهة المنقول إليها بعد موافقة الوزير المختص في الجهة المنقول منها.
٣ - ان تتوفر في العامل المنقول الشروط المطلوب توفرها لشغل الوظيفة المنقول إليها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المنقول إليها.

٤ - بالإضافة إلى الشروط الواردة في الفقرة /ج/ من هذه المادة فإنه يتوجب ان يتم النقل بناء على موافقة الوزير المختص في الجهة العامة المنقول منها اذا كان النقل من جهة عامة إلى أخرى.

٥ - لايجوز نقل عناصر القيادات النقابية من التجمع العمالي الذي انتخبت فيه خلال فترة ممارستها لمهامها النقابية.

ب - مع الاحتفاظ بالقانون رقم /١٠/ لعام /١٩٧٥/ يتم النقل وفق أحكام الفقرة / أ / السابقة بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المنقول إليها.

ج - اذا كان نقل العامل سيتم إلى خارج الجهة العامة التي يعمل لديها أو اذا كان هذا النقل سيتم ضمن الجهة العامة المذكورة ولكن إلى خارج حدود المحافظة فإنه يشترط من اجل هذا النقل /اذا لم يكن بناء على طلب العامل الحصول على موافقة لجنة تشكل على الوجه التالي:

١ - الوزير المختص /أو من يفوضه/ في الجهات العامة ذات الطابع الإداري أو رئيس فرع الجهة العامة المختصة في المحافظة في الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي رئيسا .

٢ - أمين منظمة حزب البعث العربي الاشتراكي الذي تتبع لها الجهة العامة التي يعمل لديها عضوا .

٣ - رئيس اللجنة النقابية في الجهة التي يعمل لديها العامل أو رئيس اللجنة النقابية المختصة في حال عدم وجود لجنة نقابية لأي سبب كان عضوا .

المادة /٣٢/ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء /ولأسباب مبررة يعود تقديرها إليه/ نقل العامل من وظيفة إنتاجية إلى وظيفة غير إنتاجية تتوفر فيه شروط شغلها في جهته العامة أو في جهة عامة أخرى وفي هذه الحالة لايستفيد المنقول من تعويضات ومزايا الوظيفة الإنتاجية المنقول منها.

المادة /٣٣/ - لا تطبق أحكام هذا الفصل على:

/ أ - نقل مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية حيث يقفون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في القوانين الخاصة بهم.

ب - نقل العاملين في وزارة الخارجية بين الإدارة المركزية والبعثات الخارجية حيث يقفون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في النظام الداخلي للوزارة المذكورة.

ج - نقل الفنانين حيث يقفون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بهم.

الفصل الثاني

الندب

المادة /٣٤/ أ - يجوز بناء على مقتضيات المصلحة العامة نذب العامل المؤصل من جهة عامة إلى جهة أخرى للقيام بوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المندب إليها.

ب - يتم نذب العامل بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المندب إليها يصدر بعد موافقة الوزير الخطية الذي تتبع له الجهة المندب منها على ان تؤخذ موافقة اللجنة المنصوص عليها في الفقرة /ج/ من المادة /٣١/ من هذا القانون.

ج - لايجوز نذب عناصر القيادات النقابية من التجمع العمالي الذي انتخبت فيه خلال فترة ممارستها لمهامها النقابية.

المادة /٣٥/ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نذب العامل الإنتاجي من جهة عامة إلى أخرى للقيام بوظيفة غير إنتاجية تتوفر فيه شروط شغلها ولايستفيد المندب في هذه الحالة من تعويضات ومزايا الوظيفة الإنتاجية المندب منها.

المادة /٣٦/ أ - يتم النذب سنة فسنة وبحد أقصى لايتجاوز أربع سنوات.

ب - اذا بلغت مدة النذب الحد الأقصى المشار إليه في الفقرة / أ / السابقة يتبع بشأن العامل المندب إحدى الطريقتين التاليتين:

١ - إنهاء نذبه وإعادةه إلى الجهة العامة المندب منها.

٢ - نقله إلى الجهة العامة المندب إليها وفق أحكام النقل المنصوص عليها في الفصل الأول من هذا الباب.

ج - يحتفظ المنذب بوظيفته المنذب منها ويتقاضى أجره وتعويضاته من الجهة العامة المنذب إليها وفق الأحكام النافذة لديها.

د - تعتبر خدمة المنذب في الجهة العامة المنذب إليها بحكم الخدمة في الجهة العامة المنذب منها.
هـ - - يتم تقويم أداء العامل المنذب من قبل الجهة العامة المنذب إليها ويتم إصدار صك ترفيعه في ضوء هذا التقويم من قبل الجهة العامة المنذب منها.

المادة /٣٧/ لا تطبق أحكام هذا الفصل على:

أ - نذب مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في القوانين الخاصة بهم.

ب - نذب الفنانين حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بهم.

الفصل الثالث

الإعارة

المادة /٣٨ - مع مراعاة الأحكام القانونية الخاصة بوضع العاملين في الجهات العامة تحت تصرف الحرس القومي وبقرعهم لدى المنظمات الشعبية والنقابات المهنية:

أ - يجوز إعارة العامل المؤصل بناء على طلبه أو على موافقته الخطية:

١ - داخليا.. إلى جهات القطاع المشترك التي لا تدخل في شمول المادة /١٦١/ من هذا القانون أو إلى منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي أو المنظمات الشعبية أو النقابات المهنية.

٢ - خارجيا.. إلى الحكومات أو المنظمات العربية والأجنبية أو الجهات الدولية المختلفة.

ب - تتم الإعارة الداخلية أو الخارجية بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين.

ج - يتم تمديد الإعارة بصك مماثل للصك الوارد في الفقرة /ب/ السابقة.

د - يجب ان لا تتجاوز مدة الإعارة الداخلية إلى جهات القطاع المشترك وكذلك الإعارة الخارجية أو كليهما معا خمس سنوات وذلك طيلة خدمة العامل ويجوز تجاوز هذه المدة لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى وذلك بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

المادة /٣٩/ أ - يجب على العامل المعار ان يضع نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة خلال شهر على الأكثر من تاريخ انتهاء مدة إعارته وتعتبر الإعارة حينئذ ممددة حكما بمقدار مدة التأخير الفعلي عن الالتحاق بالعمل خلال الشهر المذكور.

ب - يجب على الجهة العامة المعيرة ان تعيد العامل المعار الذي يضع نفسه تحت تصرفها وفق حكم الفقرة / أ / السابقة فورا إلى وظيفته السابقة ان كانت لا تزال شاغرة والافيعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المعار تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه شروط شغلها مع احتفاظه بأجره الذي بلغه.

ج - يعاد العامل المعار وفق حكم الفقرة /ب/ السابقة بقرار من الوزير المختص أو بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى يعود مفعوله إلى تاريخ وضع العامل نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة.

المادة - ٤٠ - أ - يقطع عن العامل المعار أجره من الجهة العامة المعيرة ويتقاضى الراتب أو الأجر الذي تخصصه له الجهة المستعيرة.

ب - استثناء من حكم الفقرة / أ / السابقة يجوز النص في صك إعارة العامل إلى منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية والنقابات المهنية على مثابرتة على تقاضي أجره وتعويضه العائلي من الجهة المعيرة وسائر التعويضات /التي يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديددها/ من الجهة المعيرة وتحدد القواعد والأسس لتطبيق أحكام هذه الفقرة بتعليمات تصدر عن رئيس مجلس الوزراء.

ج - يقع عبء سداد حصة صاحب العمل من الاشتراكات المترتبة على العامل المشمول بحكم الفقرة /ب/ السابقة بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية على الجهة العامة المعيرة.

د - تحدد بمرسوم الشروط والأوضاع التي يجوز فيها منح العامل المعار تعويضات إضافية عما تخصصه له الجهة المستعيرة.

هـ - - تعتبر مدة الإعارة خدمات فعلية في الجهة العامة المعيرة فيما يتعلق بالترفيح والمعاش شريطة ان يؤدي عنها العائدات التقاعدية على أساس أجره من الجهة العامة المعيرة.

و- يجري ترفيع العامل المعار في الجهة المعار منها على أساس درجة الكفاءة التي تعادل متوسط تقديرات كفاءته التي خلال الأربع سنوات السابقة لتاريخ إعارته.

المادة /٤١/ أ / يجوز بناء على طلب الجهة المستعيرة أو بناء على طلب خطي من العامل المعار /وموافقة الجهة المعيرة/ إنهاء الإعارة قبل انتهاء مدتها بصك مماثل للصك الذي تمت بموجبه الإعارة على الا يباشر المعار وظيفته في الجهة العامة المعار منها قبل صدور ذلك الصك.

ب - كما يجوز للجهة المعيرة /في حالات الضرورة التي تقدرها/ إنهاء الإعارة قبل انتهاء مدتها وتطبق في هذه الحالة أحكام المادة /٣٩/ من هذا القانون.

الباب الثامن

شروط العمل

الفصل الأول

أوقات العمل والعطل الأسبوعية والأعياد.

المادة - ٤٢ - أ - مع مراعاة الأحكام المتعلقة بتحديد النصاب التدريسي والتعليمي في القوانين والأنظمة الخاصة بالمعاهد والمدارس على مختلف أنواعها وكذلك الأحكام المتعلقة بتحديد ساعات وحجم عمل الفنانين في القوانين والأنظمة النافذة الخاصة بهم.

- تحدد ساعات العمل اليومية الفعلية بقرار من رئيس مجلس الوزراء على ان لا تقل عن ٦ ساعات ولا تزيد عن ٨ / ساعات في اليوم الواحد و/٤٨ ساعة في الأسبوع.

ب - استثناء من أحكام الفقرة / أ / السابقة يجوز في حالات خاصة /و بقرار من مجلس الوزراء/ تحديد ساعات العمل اليومية دون التقيد بالحددين الأدنى والأقصى المذكورين.

ج - لا تدخل في ساعات العمل المحددة وفق الفقرتين /أ و ب/ السابقتين الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

د - يصدر رئيس مجلس الوزراء /بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال/ قرارا يحدد فيه فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل وعدد ساعات العمل المتتالية والمدة التي لايجوز للعامل البقاء أكثر منها في مكان العمل وكذلك الجهات التي تطبق عليها هذه الفقرة .

هـ - - مع التقيد بأحكام الفقرتين /أ و ب/ السابقتين تحدد الجهة العامة ذات العلاقة مواعيد بدء العمل اليومي ومواعيد انتهائه حسب مقتضيات المصلحة العامة أو طبيعة العمل.

و- اذا صدر قرار من رئيس مجلس الوزراء يتضمن العودة إلى الحد الأقصى لساعات العمل اليومية فلا ينشئ الحد الأدنى حقا مكتسبا لأحد ولا يترتب على العودة إلى الحد الأقصى أية آثار مالية لأي من العاملين في الدولة.

المادة - ٤٣ - أ - يحق لجميع العاملين راحة مأجورة لا تقل عن يوم واحد في كل أسبوع وتحدد الراحة الأسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ب - يستفيد العاملون من التعطيل بأجر كامل في أيام الأعياد الرسمية التي يصدر مرسوم بتحديدتها.

ج - يجوز في بعض الجهات العامة أو في الأعمال التي تتطلب طبيعتها أو ظروفها استمرار العمل فيها ان تحدد الراحة الأسبوعية أو التعطيل في أيام الأعياد الرسمية بالتناوب بين العاملين شريطة ان تتحقق الراحة الأسبوعية لجميع العاملين بالمعدل المقرر في الفقرة / أ / السابقة اما بالنسبة للأعياد الرسمية فتعتبر عملا إضافيا.

القسم الثاني

الفصل الثاني

الإجازات

القسم الأول

الإجازات الإدارية السنوية.

المادة - ٤٤ - أ- تلتزم الجهة العامة بمنح كل من العاملين لديها إجازة إدارية سنوية بأجر كامل مدتها عن كل سنة كما يلي:

- ١٥/١ /يوم عمل: لمن تقل خدمته الفعلية أو مافي حكمها عن خمس سنوات .

- ٢١/٢ /يوم عمل: لمن بلغت خدمته الفعلية أو مافي حكمها خمس سنوات وحتى عشر سنوات.

- ٢٦/٣ /يوم عمل: لمن بلغت خدمته الفعلية أو مافي حكمها عشر سنوات وحتى عشرين سنة.

- ٣٠/٤ /يوم عمل: لمن أتم الخمسين من العمر أو تجاوزت خدمته الفعلية أو مافي حكمها عشرين سنة.

ب - تعتبر الخدمات التي يؤديها العاملون في الجهات العامة خدمة موحدة يبني عليها تحديد مدة الإجازة الإدارية السنوية التي يستحقونها.

ج - تحسب الحدود الدنيا للمدد المحددة في الفقرة / أ / من هذه المادة على أساس خدمة العامل الفعلية أو مافي حكمها في اليوم الأول من سنة استحقاقه للإجازة.

د - يجوز /بناء على طلب العامل/ منحه إجازات ساعية أثناء الدوام الرسمي وحساب هذه الإجازات من أصل إجازته الإدارية السنوية.

وتصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه الفقرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

المادة - ٤٥ - أ - ينظم منح الإجازات الإدارية إلى العاملين ضمن الأسس التالية:

١- يراعى قدر الإمكان رغبة العامل عند تحديد مواعيد إجازته على مدار السنة وذلك طالما ان هذه الرغبة لا تتعارض مع مصلحة العمل.

٢ - الإجازات الإدارية السنوية إلزامية.

٣ - يمكن للجهة العامة /في حالات الضرورة/ استدعاء العامل المجاز وقطع إجازته ويعطى في هذه الحالة /وعندما تسمح ظروف العمل/ إجازة بديلة للإجازة غير المستعملة والا فيعطى بدل الأجر عنها اذا لم يجز تعويضها عينا في العام نفسه.

ب - ١ - لايجوز تراكم الإجازات من سنة لأخرى بل يجب استنفاد استعمال الإجازة في عام استحقاقها وتسقط حكما الإجازات غير المستعملة حتى نهاية العام.

٢ - مع مراعاة البند / ٣ / من الفقرة / أ / السابقة لايجوز دفع بدل الأجر عن الإجازات غير المستعملة الا اذا كان عدم استعمالها بناء على طلب خطي من الجهة العامة بعد الحصول على موافقة الوزير المختص وعلى ان يقتصر ذلك على الحالات الضرورية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

ج - تمنح الإجازة الإدارية السنوية على أساس السنة الميلادية ويصفي استحقاق العامل من الإجازة عن السنة الميلادية الأولى بنسبة خدمته فيها.

المادة /٤٦/ في جميع الأحوال التي يتم فيها انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان يدفع له بدل الإجازات الإدارية السنوية المستحقة له وغير المستعملة كما لو بقي قائما على رأس عمله حتى نهاية العام.

المادة - ٤٧- أ - خلافا لما ورد في المواد /٤٦/٤٤/ السابقة ينظم استخدام الإجازات الإدارية السنوية للمعينين في البعثات الخارجية من العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم وتحديد مهل الطريق والإجازات الإدارية السنوية الإضافية للمناطق الصعبة وجواز تراكم الإجازات الإدارية السنوية في النظام الداخلي للوزارة المذكورة.

ب/١ - لا يستفيد من أحكام المواد /٤٦/٤٤/ السابقة العاملون الذين يتمتعون بالعطل المدرسية.

٢ - يجوز/ عند الضرورة/ منح العاملين المشار إليهم في البند /١/ السابق إجازة عارضة لاتتجاوز مدتها ستة أيام في السنة وذلك سواء كانت متصلة ام منفصلة.

القسم الثاني

الإجازات الصحية

المادة /٤٨/ أ / يحق للعامل خلال كل عام من خدمته ان يتغيب لأسباب صحية لمدة /٢٠٠/ يوم /متصلة أو منفصلة/ يتقاضى خلالها:

٨٠ - بالمائة من أجره عن الثلاثين يوما الأولى.

- أجرا كاملا عن المائة والسبعين يوما التالية.

ب - تعتبر الإجازة الصحية من الخدمات الفعلية.

ج - اذا كانت حالة العامل المريض في بعثة خارجية لاتسمح بنقله إلى الوطن فيمنح/بقرار من وزير الخارجية/ إجازة صحية إضافية لمدة ثلاثة أشهر حتى يتم نقله أو شفاؤه خلالها ويستمر العامل المريض في هذه الحالة على تقاضي أجره وتعويضاته وبدل اغترابه.

المادة/٤٩- تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء التعليمات بشأن.

- كيفية منح التقارير الطبية وجهة إصدارها حسب مدة الإجازة الصحية وإجراءات تسليمها إلى الجهة العامة التي يتبعها العامل.

- كيفية تشكيل لجان فحص العاملين وتحديد اختصاصاتها ونطاق عملها.

المادة /٥٠/ أ / يحق للعامل الغائب على وجه قانوني خارج أراضي الجمهورية العربية السورية ان ينال إجازة صحية أو ان يطلب تمديد إجازته الصحية بموجب تقارير طبية تنظم وتسلم للجهة العامة وفقا للقواعد والإجراءات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ب/ تدخل الإجازات الصحية الممنوحة بموجب الفقرة السابقة في حساب الإجازات الصحية المنصوص عليها في المادة/٤٨/ من هذا القانون.

المادة/٥١- تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء لجنة تسريح طبية عامة في دمشق ولجان تسريح طبية فرعية في مراكز المحافظات كلما اقتضت الحاجة.

يحدد القرار المذكور كيفية تشكيل هذه اللجان والإجراءات المتعلقة باجتماعاتها واتخاذ قراراتها وكيفية تبليغ هذه القرارات وتحديد نطاق عمل كل لجنة فرعية مكانيا.

المادة/٥٢/ أ - يحال العامل على لجنة التسريح الطبية الفرعية المختصة المشار إليها في المادة /٥١/ السابقة في الحالتين التاليتين.

١ - اذا بلغت مدد الإجازات الصحية/١٨٠/ يوما بصورة متصلة.

٢ - اذا بلغت مدد الإجازات الصحية /٢٠٠/ يوم في السنة الميلادية الواحدة بصورة متفرقة.

وفي جميع الأحوال لايجوز تجاوز مدة الغياب الصحي بأجر أو ب/٨٠/ بالمائة من الأجر/١٨/ شهرا خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية.

ب - اذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار إليها أنفا ان المرض ناجم عن الإصابة بأحد الأمراض السارية أو العضالة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة أو بعاهة تمنعه من القيام بالعمل أو اذا تبين لها ان المرض وان لم يكن ناجما عما تقدم الا انه غير قابل للشفاء تقرر تسريحه اما اذا تبين لها ان المرض غير ناجم عما تقدم وانه قابل للشفاء فيمنح إجازات بكامل الأجر لا يتجاوز مجموعها شهرين تقرر تسريحه بانتهائها اذا لم يثبت شفاؤه نهائيا من مرضه.

ج - يحق لكل من الجهة العامة أو العامل الاعتراض على تقرير لجنة التسريح الطبية الفرعية أمام لجنة التسريح الطبية العامة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه تقرير اللجنة الفرعية وعلى لجنة التسريح الطبية العامة ان تصدر قرارها النهائي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ الاعتراض .

وتعتبر قرارات لجنة التسريح الطبية العامة قطعية غير قابلة لأي طريق من طرق الطعن والمراجعة.
د - تنفذ قرارات اللجنة المتضمنة التسريح بصكوك من الجهة التي تمارس حق التعيين اعتبارا من تاريخ اكتساب تلك القرارات الدرجة القطعية.

وتصفي حقوق العامل وفق الأحكام القانونية النازمة لذلك.

القسم الثالث

إجازة الأمومة

المادة/٥٣/ أ - تمنح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها ١٢٠ يوما عن الولادة الأولى ٩٠ يوما عن الولادة الثانية ٧٥ يوما عن الولادة الثالثة تبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل.

ب - تنزل الإجازة المذكورة في الفقرة/ أ / من هذه المادة إلى النصف اذا توفي المولود .

ج - تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولا.

د - تمنح العاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يوميا وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره ولا تطبق بشأن هذه الإجازة أحكام الفقرة/د/ من المادة /٤٤/ من هذا القانون.

هـ - تمنح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون اجر.

القسم الرابع

الإجازات الاضطرارية

المادة/٥٤/ أ / يحق للعامل ان يتغيب بأجر كامل لمدة أسبوع في حال زواجه.

ب - يحق للعامل ان يتغيب لمدة خمسة أيام متصلة بأجر كامل في حال وفاة احد أصوله أو فروعه أو زوجه أو أخيه أو أخته.

ج - لا تدخل الإجازات المشار إليها في الفقرتين السابقتين في حساب الإجازة الإدارية السنوية.

القسم الخامس

إجازة الحج

المادة/٥٥/ أ - يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج مدتها: /٣٠/ يوما للمسلمين. /٧/ أيام للمسيحيين.

ب - يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في الخدمة لدى الجهات العامة.

ج - لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازات الإدارية السنوية.

القسم السادس

الإجازات الخاصة بلا أجر

المادة/٥٦/ أ / ١ - مع الاحتفاظ بأحكام كل من قانون خدمة العلم وقانون البعثات العلمية وقانون التفرغ النقابي وقانون الانتخاب.. يجوز منح العامل بناء على طلبه الخطي لأسباب تقبلها الجهة العامة إجازة خاصة بلا اجر تحدد في الصك الصادر بمنحها على ان لا تزيد مدتها /منفردة ام مجتمعة/ عن خمس سنوات طويلة مدة خدمة العامل.

٢ - يجوز منح العامل خلال سنة التمرين إجازة خاصة بلا اجر تتجاوز مدتها شهرا واحدا وتضاف مدة الإجازة هذه إلى مدة التمرين.

ب - تعتبر وظيفة العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر شاغرة إذا تجاوزت مدتها ثلاثة أشهر.

المادة/٥٧/ أ - لا تدخل مدد الإجازة الخاصة بلا اجر الممنوحة وفق المواد /٥٩/ /٦٠/ /٦١/ /١٣٥/ من هذا القانون في حساب الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة/ أ / من المادة السابقة.

ب - تدخل الإجازة الخاصة بلا اجر الممنوحة للعامل وفق المادة/٥٦/ من هذا القانون التي لا تتجاوز مدتها طوال مدة خدمته /منفردة ام مجتمعة/ ثلاثة أشهر في حساب الخدمة الفعلية وفي قدم العامل المؤهل للترفيه وفي حساب المعاش شريطة ان يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معا. اما اذا تجاوزت مدة الإجازة بلا اجر /منفردة أو مجتمعة/ ثلاثة أشهر فيدخل مازاد منها على ثلاثة أشهر في حساب المعاش فقط.

شريطة ان يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معا.

ج - لا تدخل مدد الإجازات الخاصة بلا اجر الممنوحة وفق المواد /٥٩/ /٦٠/ /٦١/ /١٣٥/ من هذا القانون في قدم العامل المؤهل للترفيه.

غير أنها تحتسب في المعاش فقط شريطة ان يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معا.

المادة/٥٨/ أ - يجوز بناء على طلب خطي من العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر اعادته إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة اذا وافقت الجهة العامة على ذلك.

وفي هذه الحالة لايجوز مباشرته العمل الا بعد صدور صك بالإعادة من الجهة التي صدر عنها صك المنح.
ب - يعاد العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر إلى وظيفته السابقة ان كانت لاتزال شاغرة والا فيعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المجاز تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه شروط شغلها مع احتفاظه باجره الذي بلغه.

القسم السابع

أحكام عامة في الإجازات

المادة/٥٩/ لايجوز للعامل ان يتغيب عن عمله الا بإجازة أصولية ممنوحة له وفقا لأحكام القانون وإلا فإنه يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي فضلا عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة.

المادة/٦٠- كل عامل لم يعد إلى عمله بعد انقضاء مدة إجازته مهما كان نوعها يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي فضلا عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة.

المادة/٦١/ تعتبر مدة التغيب غير الأصولي المنصوص عليه في المادتين /٥٩- ٦٠/ السابقتين والناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة إجازة إدارية محسوبة على إجازات العامل الإدارية السنوية المستحقة له وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا اجر اما مدة التغيب المذكور غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة فتعتبر بكاملها إجازة خاصة بلا اجر.

المادة-٦٢- أ - تمنح الإجازات الإدارية السنوية والصحية والأمومة والاضطرارية والحج كما يلي:

١- في الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات و وحدات الإدارة المحلية وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري.

- بكتاب صادر عن:

- الوزير المختص لمعاوني الوزير والمديرين العاميين ومعاونيهم والمديرين في الإدارة المركزية ومراكز المحافظات .

- معاون الوزير أو المدير العام المختص /حسب الحال/ لسائر العاملين في الإدارة المركزية.

- رئيس فرع الجهة العامة في المحافظة: لسائر العاملين في الفرع.

٢- في المؤسسات العامة ومنشآت القطاع العام وشركاته وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي:
- بكتاب صادر عن:

- الوزير المختص.. للمديرين العاميين والمديرين في مراكز المحافظات .

- المدير العام لباقي العاملين.

ب - تمنح الإجازة الخاصة بلا اجر..

- بقرار من الوزير المختص اذا تجاوزت مدة الإجازة ثلاثة أشهر.

- بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى اذا لم تتجاوز مدة الإجازة ثلاثة أشهر.
ج - يراعى في منح الإجازات للمديرين في مراكز المحافظات سواء بالقطاع الإداري ام بالقطاع الاقتصادي الحصول على موافقة المحافظ المختص قبل اصدار كتاب أو قرار منح الإجازة.

الباب التاسع

الواجبات والمحظورات والعقوبات المسلكية

الفصل الأول

الواجبات والمحظورات.

المادة /٦٣/ مع الاحتفاظ بقانون العقوبات الاقتصادية يجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون والمراسيم والقرارات والتعليمات المنفذة له كما يتوجب عليه مراعاة القوانين والأنظمة النافذة الأخرى وعليه بشكل خاص.

١- ان يعمل من خلال تأديته لوظيفته على توطيد النظام الاشتراكي وتدعيمه بما يكفل ترسيخ أسس المجتمع العربي الاشتراكي الموحد وان يلتزم بتنفيذ خطة وأهداف الدولة في الوحدة والحرية والاشتراكية.

٢- ان يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة وإخلاص وان ينصرف كليا في وقت العمل إلى أداء واجبات الوظيفة.

٣- ان يتقيد تقيدا تاما بمواعيد الدوام المقررة والا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفق الأصول.

٤- ان يبذل كامل جهوده ويضع خبرته وكفاءته في خدمة الجهة العامة التي يعمل لديها وأن يسهر ضمن نطاق عمله على حفظ وصيانة منشآتها ولوازمها وأموالها وممتلكاتها وان يبلغ خطيا بطريق التسلسل عن كل مخالفة يلاحظها أثناء عمله.

٥ - ان ينفذ أوامر رؤسائه بدقة وأمانة في حدود القوانين والأنظمة النافذة على ان يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه ويكون مسؤولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.

٦ - ان يحافظ على كرامة الوظيفة وان يسلك في تصرفاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وذوي العلاقة من المراجعين مسلك الاحترام والواجب.

- ٧ - ان يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتحقيق الخدمة العامة.
- ٨ - ان يرتدي أثناء العمل اللباس المخصص للعمل/ في حال وجوده.
- ٩ - ان يكون مسؤولاً تجاه الجهة العامة عن الأضرار التي تنشأ عن سوء قيامه بواجباته سواء أكان ذلك عن قصد ام إهمال على ان لا يدخل ذلك بمسؤوليته تجاه الغير وفق القواعد المقررة بهذا الشأن.
- وبصورة عامة التقيد التام بجميع التعليمات الصادرة عن جهته العامة وعن سائر السلطات المختصة.
- المادة /٦٤/ مع مراعاة أحكام كل من قانون العقوبات وقانون العقوبات الاقتصادية والقوانين النافذة الأخرى يحظر على العامل.
- أ - ان يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك العامل الخدمة.
- ب - ان يستعمل المواد والعتاد والآلات المسلمة إليه لأموار خارجة عن أغراض الجهة العامة التي يعمل لديها سواء لنفسه ام لغيره.
- ج - ان يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة للاحتفاظ به ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً.
- د - ان يقبل لنفسه أو لغيره منحة أو هدية أو امتياز بسبب أدائه لأعمال الوظيفة أو يقبل الوعد بشيء من هذا القبيل.
- هـ - ان يجمع نقوداً أو أشياء عينية لأي فرد أو لأي هيئة أو جماعة لأغراض غير مسموح بها أو غير مرخص لها.
- و - أولاً: ان يجمع بين وظيفته وبين اي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالوساطة وبشكل خاص:
- ١ - ان يقبل تكليفه بأي عمل مهما كان نوعه لدى الجهات العامة الأخرى الا بناء على موافقة خطية من الوزير المختص في الجهة العامة التي يعمل لديها.
- ٢ - ان يجمع بين وظيفته وبين ممارسة مهنة حرة باستثناء المهن التي تنص القوانين والأنظمة النافذة على جواز ممارستها وضمن الشروط المحددة فيها.
- ٣ - ان يشترك في المضاربات المالية أو ان يمارس اي عمل من الأعمال التجارية أو الصناعية.
- ٤ - ان يدخل في التعهدات والمناقصات بنفسه أو بالوساطة أثناء وجوده في عمله ويبقى هذا الحظر قائماً بعد تركه الخدمة لأي سبب كان ولمدة خمس سنوات بالنسبة للتعهدات والمناقصات التي تجري في الجهة العامة التي كان فيها عند تركه الخدمة.
- ٥ - ان يستخدم بأي صورة كانت بعد انتهاء خدمته أو إنهائها من الدولة لأي سبب كان لدى إحدى الجهات الخاصة المحلية أو الأجنبية التي لها علاقة بأعماله السابقة أو ان يكون ممثلاً أو وكيلاً لديها مالم تنقض خمس سنوات على انفاكاه عن تلك الأعمال.
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند.
- ٦ - ان يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو اي عمل فيها الا اذا كان مندوباً عن الدولة أو عن المنظمات الشعبية.
- ٧ - ان يشتري عقارات أو منقولات تطرحها السلطات القضائية أو الإدارية للبيع اذا كان ذلك يتصل بوظيفته.
- ٨ - ان يكون وكيلاً في القيام بأعمال للغير بأجر أو بمكافأة ولا يجوز ان يكون وكيلاً بدون اجر أو مكافأة اذا كانت الأعمال الموكل فيها مما جرت العادة بدفع أجرة إلى الوكلاء في مقابل القيام بها.
- ويجوز ان يتولى العامل لقاء اجر أو مكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المعونة القضائية اذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعان قضائياً ممن تربطه به صلة أو قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخبار رئيسه بذلك.
- ٩ - ان يقرض أو يقترض من المتعاملين مع الجهة العامة التي يعمل لديها أو من المتعهدين معها أو ممن له صلة بنشاطها.
- ثانياً: غير انه يجوز خلافاً للبنود السابقة وبموافقة خطية من الوزير المختص وفي حدود التعليمات التي تصدر بهذا الشأن عن رئيس مجلس الوزراء السماح للعامل بالجمع بين وظيفته وبين اي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالوساطة اذا كان هذا العمل الآخر ليس من شأنه الأضرار بأداء واجبات الوظيفة ولا يتعارض مع مقتضياتها.
- ز - ان يشترك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل تتعارض مع أحكام القوانين والأنظمة النافذة.
- ح - ان يترك العمل أو يتوقف عنه أو يعطله بقصد الإخلال بالنظام العام أو توقيف أو تعطيل الإنتاج أو ان يحرض العاملين على ذلك.
- ط - ان ينتمي إلى جمعية أو جماعة تتوخى أغراضاً غير مشروعة تهدد مصالح الدولة أو تعرضها للخطر.
- ي - ان يدخل إلى مكان العمل الأسلحة أو المتفجرات أو أية مادة من شأنها تعريض الموجودات للخطر مالم يكن بأذن رسمي وبغرض حماية الجهة العامة.
- ك - ان يقبل الزيارات الشخصية الا لضرورة قصوى وبإذن من المسؤول المختص وفي المكان المخصص لذلك،

ل - ان يأتي بعمل أو يظهر بما يخل بشرف الوظيفة الموكولة إليه، ولا سيما لعب الميسر والتواجد في العمل في حالة السكر.

م - ان يرتكب المحظورات الأخرى التي تقررها الجهة العامة تبعا لطبيعة العمل لديها وحسن تأمين سيره.
المادة - ٦٥ - أ - مع مراعاة قانون التنظيم النقابي لا يجوز للعامل ان يعمل في التأليف أو الكتابة أو النشر حول أمور تتعلق بوظيفته الا بموافقة الوزير المختص.

ب - تكون الاختراعات التي يبتكرها العامل أثناء تأديته وظيفته أو بسببها أو الأعمال التي تتصل بنشاطه فيها ملكا للدولة في الأحوال التالية.

١ - اذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية.

٢ - اذا كان الاختراع داخلا في نطاق واجبات الوظيفة.

٣ - اذا كان الاختراع له صلة بالشؤون العسكرية.

وإذا كان لهذا الاختراع قيمة علمية فالعامل الحق بتعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع.

الفصل الثاني

العقوبات المسلكية

المادة /٦٦/ أ / كل عامل يخالف أحكام هذه القانون يعاقب باحدى العقوبات المسلكية المنصوص عليها فيه وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده.

ب/ لا يعفى العامل من مسؤولية أعماله مسلكيا الا اذا ثبت ان ارتكابه للعمل المخالف كان تنفيذا لأمر خطي صادر إليه عن رئيسه.

ج/ ان تأديب العاملين وفقا لأحكام هذا القانون لا يحول دون حق الجهة العامة بتغريمهم عن الأضرار التي يحدثونها في أموالها وممتلكاتها طبقا للأحكام القانونية النافذة.

المادة /٦٧/ مع مراعاة قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش وقانون الجهاز المركزي للرقابة المالية لكل عامل ان يطالب بأي حق من حقوقه أو يشرح أية ظلامة تقع عليه عن طريق التنظيم النقابي المختص أو عن طريق التسلسل الإداري بصورة كتابية وعلى الجهة التي رفعت إليها الشكوى الإجابة سلبا أو إيجابا خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى فإذا تلتأت تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص الذي يوعز بدراستها أو التحقيق فيها تمهيدا للبت فيها .

المادة /٦٨/ تصنف العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين في نوعين :

أ/ العقوبات الخفيفة وتشمل :

١ - عقوبة التنبيه .. وهي إخطار العامل بكتاب تذكر فيه المخالفة المرتكبة ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل .

٢ - عقوبة الإنذار .. وهي توجيه كتاب إلى العامل ينذر فيه بفرض عقوبات اشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها .

٣ - عقوبة الحسم من الأجر .. وهي حسم مبلغ حده الأقصى /٥/ بالمائة من الأجر الشهري للعامل لمدة لاتقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر ويعتبر الأجر بتاريخ فرض هذه العقوبة أساسا لهذا الحسم .

٤ - عقوبة تأخير الترفيع .. وهي تأخير موعد استحقاق العامل لعلاوة الترفيع مدة ستة أشهر وتفرض هذه العقوبة حكما بعد معاقبة العامل بثلاث عقوبات خفيفة من العقوبات السابقة خلال السنة الواحدة أو بخمس عقوبات خفيفة خلال سنتين متتاليتين .

٥ - عقوبة حجب الترفيع .. وهي حرمان العامل من علاوة الترفيع.

ب/ العقوبات الشديدة وتشمل :

١ - عقوبة النقل التأديبية .. وهي نقل العامل إلى وظيفة أدنى من وظيفته مع احتفاظه باجره .

٢ - عقوبة التسريح التأديبي وهي تسريح العامل وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة ولا يجوز إعادة العامل المسرح وفق ماتقدم إلى الخدمة /وذلك مهما كانت صفة الإعادة/ مالم تمض على تسريحه سنتان على الأقل.

٣ - عقوبة الطرد .. وهي الحرمان من الوظيفة حرمانا نهائيا وتصفى حقوق العامل المطرود وفق القانون التأميني الذي يخضع له على ان يحسم من المعاش أو التعويض المستحق له مقدار الربع ويوزع باقي المعاش أو التعويض المذكور على المستحقين عنه /كما لو كان قد توفي وفاة طبيعية/ وفق النسب الواردة في القانون التأميني الذي يخضع له .

ولا يجوز إعادة العامل المطرود /في أية حال من الأحوال/ إلى الخدمة في الجهات العامة سواء كانت الإعادة بصورة دائمة أو مؤقتة مالم يتم إعادة اعتباره قضائيا وفق القوانين المرعية كما لا يحق للعامل المطرود ان يشترك مباشرة أو بالواسطة بمناقصات أو مزادات أو تهديدات الجهات العامة ولا يجوز تطبيق هذه العقوبة الا اذا كان قد حكم على العامل بجناية أو بجنحة شائنة أو مخلة بالثقة العامة.

المادة /٦٩/ أ / لايشترط مراعاة التدرج في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة ولا يعاقب العامل بنوع واحد من العقوبات المذكورة لأكثر من مرتين خلال السنة الواحدة.

ب/ يتوجب في حال تكرار المخالفة ذاتها لأكثر من مرتين فرض عقوبة اشد.

ج/ لايجوز الجمع بين عقوبتين للمخالفة الواحدة بأن واحد .

المادة /٧٠/ أ / مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب العاشر من هذا القانون /بشأن المحاكمة المسلكية/ .. تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين وفق مايلي:

عقوبتا التنبيه والإنذار من قبل اي من رؤساء العامل .

عقوبة الحسم من الأجر من قبل الوزير المختص أو المحافظ أو معاون الوزير أو المدير العام أو من يفوضه الوزير بذلك.

عقوبتا تأخير الترفيع وحجب الترفيع من قبل الوزير المختص.

ب/ تحدد أسس وقواعد فرض العقوبات الخفيفة والتنظم منها بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء .

ج/ يجوز للوزير المختص إلغاء العقوبات الخفيفة غير المفروضة من قبل المحكمة المسلكية المختصة على ان لا يكون لهذا الإلغاء مفعول رجعي من الناحية المالية وإذا فرضت العقوبة الخفيفة بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش أو الجهاز المركزي للرقابة المالية فيستطلع رأي الجهة المقترحة في إلغائها .

د/ تفرض العقوبات الشديدة بحكم صادر عن المحكمة المسلكية ذات العلاقة وتنفذ بصك من الجهة التي تمارس حق التعيين .

المادة /٧١/ لا تطبق أحكام هذا الفصل على مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية ويبقون خاضعين بهذا الشأن إلى قوانينهم الخاصة .

الباب العاشر

المحاكمة المسلكية

المادة/٧٢/ أ / تطبيق أحكام القانون رقم / ٧ / تاريخ /٢٥/٢/١٩٩٠/ على فئات العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون كما تطبق على غير الخاضعين لأحكامه اذا خلت القوانين الخاصة بهم من تحديد مرجع تأديبي لهم.

ب/ يبقى مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية خاضعين بشأن المحاكمة المسلكية إلى قوانينهم الخاصة .

الباب الحادي عشر

الوكالة

المادة/٧٣/ أ / الوكالة هي التعيين بصورة مؤقتة على وظيفة أصيلها في احد الأوضاع التالية.

١/ الندب في وظائف التعليم .

٢/ الاعارة.

٣ كف اليد اذا استمر لأكثر من ستة أشهر باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة كف اليد.

٤ الإجازات على مختلف أنواعها التي لا تقل مدة كل منها عن تسعين يوما /باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الإجازة/ .

ب/ يمارس الوكيل صلاحيات الأصيل .

المادة /٤٧/ أ / يشترط فيمن يعين وكيلا على إحدى الوظائف ان تتوفر فيه شروط شغلها.

ب/ يحدد اجر الوكيل باجر بدء التعيين المحدد وفق جداول الأجر الملحق بهذا القانون.

المادة /٥٧/ أ / يعين الوكيل وتنتهي خدمته بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين .

ب/ تنتهي حكما خدمة الوكيل من تاريخ عودة العامل الأصيل ومباشرة لعمله ويعود نفاذ القرار الصادر بهذا الشأن إلى تاريخ مباشرة الأصيل.

ج/ يجوز إنهاء خدمة الوكيل بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين /في اي وقت كان/ .

المادة /٧٦/ أ / يمنح الوكيل أجره في نهاية الشهر.

ب/ يعامل الوكيل معاملة الأصيل بالنسبة لاستحقاقه للتعويضات والعلاوات الإنتاجية والمكافآت التشجيعية والحوافز المادية المنصوص عليها في الباب الثالث عشر من هذا القانون.

ج/١/ يجوز منح الوكيل الذي تتجاوز خدمته ستة أشهر مستمرة إجازة إدارية بكامل الأجر بنسبة خدمته على الا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة.

٢-يجوز منح العامل الوكيل إجازة صحية وفق الأحكام الواردة في هذا القانون على الا تتجاوز المدة التي تنتهي فيها و كالتة بمقتضى صك تعيينه.

٣ -يجوز للجهة العامة /بناء على طلب خطي من الوكيل الذي تتجاوز خدمته لديها الشهر/ منحه إجازة خاصة بلا اجر. على ان لا يتجاوز مجموعها خلال السنة الواحدة عشرين يوما.

٤- اذا غاب الوكيل عن وظيفته بدون إجازة أصوليه يعتبر / عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة/ بحكم المستقيل وفقا لأحكام المادة /١٣٥/ من هذا القانون.

د/ تمنح العاملة الوكيله إجازة الأمومة وفق الأحكام الواردة في هذا القانون شريطة ان يكون قد مضى على تعيينها بالوكالة مدة تتجاوز السنة وان لا تتجاوز مدة الإجازة المدة التي تنتهي فيها وكالتها بمقتضى صك تعيينها.

هـ / يخضع المعلمون الوكلاء في وزارة التربية بشأن تثبيتهم للقوانين والأنظمة الخاصة بها.

المادة /٧٧/ أ / يجوز بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق في التعيين /أيهما أدنى/..

١- العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى احد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها.

٢- العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى أي من العاملين الآخرين ولو لم تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة. وذلك في حال عدم وجود من تتوفر فيه تلك الشروط.

ب/ يبقى العامل المكلف على النحو المبين في الفقرة / أ / السابقة محتفظا بأجره السابق ودون ان ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها أو بالمطالبة بأجر أعلى من أجره.

ج/ للمكلف بعمل آخر وفقا لأحكام هذه المادة حق تقاضي التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها لقاء الأعباء الناشئة عن ممارسته لها.

الباب الثاني عشر

الأجور

المادة /٧٨/ أ / لا يدخل في مفهوم الأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لهذا القانون في معرض تطبيق أحكامه وأحكام قانون التأمينات الاجتماعية سوى الأجر المعرف في المادة /١/ من هذا القانون.

ب/١/ تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية برد الاشتراكات للعامل المشمول بأحكام هذا القانون فقط /والتي سبق وسددها المؤمن عليه عن جميع التعويضات التي كانت تدخل في مفهوم الأجر طبقا لأحكام قانون العمل وأصبحت لا تدخل في المفهوم المذكور بمقتضى الفقرة / أ / السابقة/ وذلك عن مدة اشتراكه التأميني السابق لتاريخ نفاذ هذا القانون.

٢- اما بالنسبة للمؤمن عليهم /الذين استحقوا احد المعاشات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية أو تعويض التسريح أو تعويض الاستقالة واستمروا أو التحقوا مجددا بالخدمة والمشارك عنها في احد فروع التأمين/ فيقتصر رد الاشتراكات لهم عن الفترة اللاحقة لتاريخ استحقاقهم للمعاش أو التعويض وحتى تاريخ نفاذ هذا القانون.

٣- يتم رد الاشتراكات المشار إليها في البندين ١/ و ٢/ من هذه الفقرة للعاملين المذكورين حين انتهاء خدماتهم /لأي سبب كان/.

المادة /٧٩/ لا يجوز للعامل ان يتقاضى أجره مالم يكن شاغلا للوظيفة على وجه قانوني وقائما بها بصورة فعلية أو موجودا في احد الأوضاع التي تقضي باستحقاق الأجر خلالها والمنصوص عليها في هذا القانون أو في أي قانون آخر.

المادة /٨٠/ أ / تدفع الأجور في الأول من كل شهر.

ب/ يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تقديم التاريخ المحدد لتأدية الأجور وذلك في الحالات التي يراها.

المادة /٨١/ أ / يبدأ حق العامل المعين بالأجر اعتبارا من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلا اذا كان مقرها في محل إقامته أو اعتبارا من تاريخ توجهه إلى مقر وظيفته بمقتضى اذن سفره اذا كان مقر الوظيفة خارج محل إقامته.

ب/ لا يمكن بأي حال من الأحوال ان يسبق حق العامل بالأجر تاريخ صك التعيين.

المادة /٨٢/ يطبق الحكم الوارد في المادة السابقة على العامل المسرح أو المصروف من الخدمة أو المستقيل أو المعترف بحكم المستقيل المعاد إلى الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة /٨٣/ يبدأ حق العامل المرفع ترفيعا عاديا بأجره الجديد اعتبارا من أول الشهر الذي يبدأ فيه استحقاقه للترفيع. اما المرفع ترفيعا استثنائيا فيبدأ حقه بالأجر الجديد اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تاريخ استحقاقه للترفيع.

المادة /٨٤/ يتقاضى العامل المنقول أو المندب أجره من الجهة المنقول أو المندب إليها اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تاريخ مباشرته مهام الوظيفة المنقول أو المندب إليها. اما بالنسبة للمدة الواقعة بين تاريخ انفكاكه عن عمله في الجهة المنقول أو المندب منها ونهاية الشهر فيتقاضى أجره عنها من الجهة المنقول أو المندب عنها.

المادة /٨٥/ يستحق العامل المسرح من خدمة العلم الإلزامية أجره من الجهة العامة التي يعمل فيها اعتبارا من تاريخ مباشرته العمل لديها /الواقع بتاريخ لاحق لتاريخ التسريح من خدمة العلم الإلزامية/.

المادة /٨٦/ أ / يقطع اجر العامل المعار أو المستقيل الذي لا يترتب له معاش تقاعدي اعتبارا من تاريخ انفكاكه عن عمله الواقع بعد تبليغه الصك المتضمن الإعارة أو قبول الاستقالة. وتسترد منه الزيادة.

ب/ يقطع اجر العامل المعترف بحكم المستقيل اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل أو من اليوم الذي كان يجب عليه ان يباشر فيه عمله.

المادة ٨٧/ أ / يقطع اجر العامل المسرح بسبب صحي أو بسبب ضعف الأداء أو عدم صلاحية المتمرّن أو بسبب إلغاء الوظيفة والمستقيل الذي يترتب له معاش تقاعدي والمصروف من الخدمة اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه الصك القاضي بذلك.

ب/ يقطع اجر العامل المتوفى اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة.

المادة ٨٨/ يقطع اجر العامل المدعو لخدمة العلم الإلزامية بعد سبعة أيام من تاريخ انفكاكه عن عمله لدى الجهة العامة التي يعمل لديها.

ويبدأ حقه بتقاضى مستحقاته من وزارة الدفاع وفقاً للأحكام الواردة في قوانين خدمة العلم النافذة.

المادة ٨٩/ أ / يوقف اجر العامل المكفوف اليد اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ كف يده.

ب/ اذا أعيد العامل المكفوف اليد إلى وظيفته فإنه يتقاضى اعتباراً من تاريخ وقف أجره كامل أجوره الموقوفة في حال براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية وتقرير براءته مسلكياً أو معاقبته باحدى العقوبات الخفيفة أو بعقوبة النقل التأديبي.

المادة ٩٠/ يقطع اجر العامل المسرح تأديبياً أو المطرود اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ اكتساب الصك الصادر عن السلطة التأديبية المختصة الدرجة القطعية. مالم يكن مكفوف اليد حيث يقطع أجره عندئذ من تاريخ وقف هذا الأجر.

المادة ٩١/ أ / يتقاضى العامل أجره في حال دعوته رسمياً لأداء شهادة أمام إحدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو إحدى الجهات الرسمية الأخرى وذلك عن المدة اللازمة لأداء هذه الشهادة.

ب/ يتقاضى العامل أجره كاملاً في حال مثوله أمام إحدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو الجهات الرسمية الأخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة وذلك عن الفترة اللازمة لهذا المثل شريطة ان تقرر براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية وان تقرر براءته مسلكياً أو يعاقب باحدى العقوبات الخفيفة.

وتسترد منه الزيادة في غير هذه الحالات.

المادة ٩٢/ اذا اختفى العامل يقطع أجره اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ اختفائه وعند وجود أسباب تقبل بها الجهة العامة يؤدي أجره لمدة شهرين على الأكثر.

اما اذا كان الاختفاء بسبب الوظيفة فيثابر على تأديبه أجره إلى أصحاب الاستحقاق مادامت أخباره غير منقطعة ويقطع أجره بعد انقضاء سنة على انقطاع أخباره.

المادة ٩٣/ أ / يجوز للعامل عند وجود أسباب مبررة يقبلها الوزير المختص أو من يفوضه بذلك ان يطلب خطياً منحه سلفة على أجره لايتجاوز مقدارها مثلي أجره الشهري.

ب/ لايجوز طلب السلفة المذكورة أكثر من مرة واحدة في السنة الواحدة.

ج/ تسترد تلك السلفة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ منحها ونسبة ١٠ بالمائة من أجره الشهري.

د/ لايدخل المبلغ الذي يستوفى من العامل بموجب الفقرة ج/ السابقة ضمن الحدود الواردة في المادة ٩٤/ التالية. هـ / يصدر وزير المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة ٩٤/ أ / لايجوز حجز اجر العامل لقاء الديون التي عليه الا بموجب مذكرة حجز حسب الأصول وفي حدود النسبة التالية..

١٠ بالمئة من الليرة حتى /٣٠٠/ ل.س من الأجر.

١٥ بالمئة من المبلغ الذي يزيد عن /٣٠٠/ ل.س وحتى /٦٠٠/ ل.س.

٢٠ بالمائة من المبلغ الذي يزيد على /٦٠٠/ ل.س.

ب/ لا تدخل النفقة الشرعية الشهرية ضمن الحدود الواردة في الفقرة / أ / السابقة.

اما النفقة الشرعية المتركمة فتدخل ضمن تلك الحدود.

ج/ في حال تراكم حجزين على اجر العامل الحجز الأول مقابل دين مستحق للخزينة والثاني مقابل دين عادي. فيقتطع من الأجر الشهري للعامل دين الخزينة عليه في حدود النسب المقررة في الفقرة / أ / السابقة ثم تقتطع مبالغ الديون العادية في حدود النسب المذكورة وذلك بعد ان يتم سداد دين الخزينة.

د/ اذا رتب العامل على نفسه برضاه وموافقته التزاماً تجاه الجهات العامة بسداد ديونه المترتبة لها بذمته على أقساط تفوق حدود الحسم الواردة في الفقرة / أ / السابقة فإنه يصبح ملزماً بتنفيذ التزامه .

وعلى الجهة العامة التي يتبعها حسم الديون المتفق عليها من أجره وذلك مع مراعاة حدود الحسم الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بالجهات العامة الملتمزم تجاهها

٢- لايدخل الالتزام المشار إليه في البند /١/ أعلاه/سواء كان ضمن حدود الحسم الواردة في الفقرة / أ / السابقة أو تفوقها/ في حساب النسب الواردة في الفقرة /أ/ المذكورة.

المادة ٩٥/ أ / في حال اضطرار العامل الذي أنهيت أو انتهت خدمته وفقاً لأحكام هذا القانون إلى إجراء التسليم والاستلام فإنه يتقاضى تعويضاً لايزيد عن آخر اجر شهري تقاضاه.

ب/ يجوز بقرار صادر عن الوزير المختص تأدية التعويض المذكور عن شهر آخر على الأكثر فيما اذا كانت مدة الشهر السابق لا تكفي لانجاز التسليم والاستلام.

ج/ لاتعتبر مدة الاستلام والتسليم من الخدمات الفعلية.

الباب الثالث عشر

التعويضات وعلاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية

الفصل الأول

التعويضات

المادة ٩٦/ مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة

ب ١ - تعويضات وبدلات العاملين خارج القطر ولاسيما في ملاك وزارة الخارجية.

٢- تعويضات التفرغ لذوي المهن الطبية وأعضاء هيئة البحث العلمي.

٣- حصص المصادرات والغرامات.

٤ - عائدات الجباية.

٥ - تعويض مسؤولية الإدارة.

٦ - تعويض التدفئة.

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها إضافة إلى أجورهم إلى سبع فئات..

الفئة الأولى التعويض العائلي.

الفئة الثانية تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفني.

الفئة الثالثة تعويض التمثيل.

الفئة الرابعة تعويض المسؤولية المالية.

الفئة الخامسة تعويض العمل الإضافي

الفئة السادسة تعويض الانتقال وأجور النقل

الفئة السابعة التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة.

القسم الأول

التعويض العائلي

المادة ٩٧/ تطبق أحكام المرسوم التشريعي رقم ١٤٦/ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ وتعديلاته.

المتضمن قانون التعويض العائلي على العاملين في جميع الجهات العامة.

القسم الثاني

تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفني

المادة ٩٨/ أ / يمنح تعويض طبيعة العمل والاختصاص للعاملين لقاء..

١ - الطبيعة الخاصة لوظائفهم وأعمالهم.

٢ - صعوبة الإقامة في منطقة عملهم.

٣ - المخاطر التي يتحملونها في العمل.

٤ - الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز الذي تتطلبه الوظيفة.

٥ - العمل الفني المتخصص.

ب/ يجب ان لايتجاوز تعويض طبيعة العمل والاختصاص مهما تعددت أنواعه الممنوحة للعامل الواحد /٤٠/

بالمائة من الأجر بتاريخ أداء العمل.

ج/ توزع النسبة المحددة بالفقرة السابقة على النحو الآتي..

٨٠% بالمائة لقاء الطبيعة الخاصة للوظائف والأعمال.

١٠% بالمائة لقاء صعوبة الإقامة في منطقة العمل.

٩% بالمائة لقاء المخاطر التي يتحملونها بالعمل.

٥% المائة لقاء الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز.

٨% بالمائة لقاء العمل الفني المتخصص.

د/ يصدر قرار عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزارتي المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال والتنظيم النقابي المختص بتحديد أنواع هذا التعويض تبعا للعناصر التي يمنح لقاءها والفئات المستفيدة من كل من هذه الأنواع ومقدار استنفادة كل منها وشروط وقواعد منحه وحجبه وكذلك شروط الجمع بين أنواعه.

هـ - ١- تستمر الجهات العامة التي تمنح تعويض طبيعة العمل أو الاختصاص بموجب نصوص خاصة تتجاوز النسب المشار إليها أعلاه بمنح هذه التعويضات وفق النسب المعادلة من الأجر بتاريخ أداء العمل.

٢ - تعتبر هذه النسب هي الأساس في حساب التعويضات التي تمنح بعد نفاذ هذا القانون.

٣ - تعادل هذه النسب بالأجر بتاريخ أداء العمل بقرار من وزير المالية.

القسم الثالث

تعويض التمثيل

المادة /٩٩/ أ - يمنح شاغلوا الوظائف التي تتطلب منهم بالنظر لطبيعتها الخاصة مصروفات إضافية لقاء الظهور بالمظهر الاجتماعي اللائق تعويض تمثيل .

ب - مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة بتعويض التمثيل الواردة في ملاك وزارة الخارجية يحدد الحد الأقصى لتعويض التمثيل ب/٢٥٠٠/ ليرة سورية شهريا.

ج - يصدر مرسوم بتحديد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض ومقدار استفادة كل منهم وشروط وقواعد منحه وحجبه.

القسم الرابع

تعويض المسؤولية المالية

المادة ١٠٠ - أ - يمنح تعويض المسؤولية للعاملين لقاء المسؤولية المالية التي يتحملونها.

ب - يحدد الحد الأقصى لتعويض المسؤولية المالية ب/٧/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر الفئة الأولى.

ج - تحدد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من تعويض المسؤولية المالية ومقدار استفادة كل منهم وشروط وقواعد منحه وحجبه بقرار من وزير المالية.

القسم الخامس

تعويض العمل الإضافي

المادة /١٠١/ يقسم تعويض العمل الإضافي إلى الأنواع التالية..

١ - أجور ساعات العمل الإضافي.

٢ - تعويض العمل الإضافي المقطوع.

٣ - تعويض اللجان التي تقضي القوانين والأنظمة النافذة بتشكيلها.

٤ - تعويض التكاليف بساعات التدريس الإضافية وإلقاء المحاضرات الإضافية.

٥ - التعويض الممنوح من قبل الأفراد والجهات الخاصة المستفيدة.

المادة ١٠٢ - أ - يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص أو من يفوضه من المديرين العاملين أو من مديري المشاريع أو من أصحاب الجهة المختصة بالتعيين تكليف بعض العاملين بساعات عمل إضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية المقررة أصولا في الجهات التي يعملون لديها وبما لا يزيد عن الحدود المسموح بها في هذا القانون وذلك باستثناء حالات الأعمال التحضيرية والتكميلية والكوارث والطوارئ التي يصدر بتحديد قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل حيث يجوز تكليف العاملين فيها بساعات عمل إضافية تزيد على تلك الحدود .

ب - يمنح المكلف بساعات عمل إضافية وفق أحكام الفقرة / أ / السابقة أجرا عن كل ساعة إضافية فعلية يعادل قسط الأجر المقطوع لساعة من العمل الرسمي مضافا إليه /٢٥/ بالمائة عن ساعة العمل النهارية /٥٠/ بالمائة عن ساعة العمل الليلية اما بالنسبة للعاملين على أساس الإنتاج الفعلي فان هذا المنح يتم على أساس الإنتاج الفعلي المنجز خلال ساعات العمل الإضافي ووفق الأسس المذكورة أعلاه.

المادة /١٠٣/ أ - لا يجوز ان يتجاوز مجموع مايتقاضاه شهريا أي من العاملين لقاء قيامه بساعات عمل إضافي فعلية مهما تعددت هذه الأعمال والجهات التي تؤدي فيها /٥/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته.

ب - يستثنى من الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة / أ / السابقة تعويض الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة / أ / من المادة /١٠٢/.

المادة /١٠٤/ أ - مع مراعاة ماورد في هذه المادة والمواد /١٠٩/١٠٥/ من هذا القانون يبقى التكليف بساعات التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في المعاهد على مختلف أنواعها والمدارس التعليمية والمدارس المسلكية والمراكز والدورات التدريبية ومدارس ومراكز محو الأمية والمراكز الثقافية خاضعا للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن.

ويتمتع المعلمون والمدرسون على ملاكات المعاهد والمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالامتيازات الممنوحة بموجب هذا القانون لأمثالهم من المعلمين والمدرسين المعيّنين على ملاك وزارة التربية.

ب - لا يجوز ان يتجاوز مجموع مايتقاضاه شهريا أي من العاملين لقاء التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في الجهات المذكورة في الفقرة / أ / السابقة مهما تعددت /٧/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته.

ج - يحدد مقدار اجر الساعة أو المحاضرة الإضافية الواحدة في كل من الجهات المحددة في الفقرة /أ/ السابقة بمرسوم.

المادة /١٠٥/ أ - يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص تكليف بعض العاملين بأعمال إضافية محددة خارج أوقات العمل الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها ومنحهم لقاءها تعويضا مقطوعا يحدد في ذلك

القرار على ان لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي من العاملين لقاء هذه الأعمال مهما تعددت /٥/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته.

ب - لا يجوز الجمع بين التكاليف بالعمل الإضافي وساعات العمل الإضافية.
المادة /١٠٦/ أ - يتقاضى رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة واللجان الإدارية التعويض عن حضور جلسات هذه المجالس واللجان وفقا للقوانين النافذة بهذا الشأن.

ب - تخضع اللجان الأخرى التي تقضي القوانين والأنظمة النافذة بتشكيلها بشأن التعويضات الممنوحة لرؤسائها وأعضائها إلى النصوص النافذة لها في تلك القوانين والأنظمة. على ان لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي منهم لقاء حضور هذه اللجان مهما تعددت /٥/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فئة العامل.

ج - يشترط في منح التعويضات المقررة في النصوص القانونية والتنظيمية النافذة لرؤساء وأعضاء اللجان المنوه بها في الفقرة /ب/ السابقة ان يتم عقد جلساتها خارج ساعات العمل الرسمي المقررة في الجهة التي يتبع إليها صاحب العلاقة.

المادة /١٠٧/ أ - لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا .. أي من العاملين من أجور ساعات إضافية وتعويضات أعمال إضافية وتعويض اللجان مهما تعددت /٧/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته.

ب - لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا .. أي من العاملين من أجور ساعات إضافية وتعويضات أعمال إضافية وتعويضات اللجان وتعويضات التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية مهما تعددت /٤/ بالمائة من الحد الأقصى من أجر فنته.

ج - يستثنى من الحد الأقصى المنصوص عليه في هذه المادة تعويض الحالات الاستثنائية المذكورة في الفقرة / أ / من المادة /١٠٢/.

د - تسري أحكام هذه المادة سواء تم التكاليف في الجهة التي يعمل بها العامل أو في أية جهة عامة أخرى.
المادة /١٠٨/ أ - لاتعتبر من قبيل التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة المبالغ التي يتقاضاها العاملون /بصفتهم الوظيفية/ من الأفراد والجهات الخاصة المستفيدة وتبقى خاضعة إلى القوانين والأنظمة الخاصة النافذة بشأنها شريطة ان تتم الأعمال خارج أوقات الدوام الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها ولا يجوز منحهم لقاء القيام بهذه الأعمال أي أجر أو تعويض إضافة إلى ما يستوفى من الأفراد والجهات الخاصة المذكورة. على ان لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات سواء كانت منفردة أو مجتمعة /٧/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته شهريا.

ب - لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي من العاملين بموجب هذه المادة والمادة /١٠٧/ السابقة /٤/ بالمائة من الحد الأقصى لأجر فنته ولا يدخل ضمن هذا الحد الأقصى التعويض المذكور في الفقرة / أ / من المادة /١٠٢/.

ج - تسري أحكام هذه المادة سواء تم المنح في الجهة التي يعمل بها العامل ام في جهة عامة أخرى.
د - تراعى في منح التعويضات المنصوص عليها في المواد /١٠٨/ /١٠١/ من هذا القانون أحكام قوانين التفرغ الوظيفي.

المادة /١٠٩/ أ - يستثنى من الحدود المعينة في المواد /١٠٨/ /١٠١/ من هذا القانون..

١ - تعويض تصحيح اوراق الامتحانات وأعمال الامتحانات.
٢ - تعويض التأليف أو الاختراع.
٣ - التعويضات التي تمنح بمناسبة التخمين العام لربيع العقارات والعرضات وللجان المالية المتعلقة بضرائب الدخل.

٤ - تعويض الإنتاج الفكري والصحفي.
٥ - تعويض الإنتاج الفني وتعويض الأعمال الفنية التي يؤديها الفنانون.

٦ - تعويض البحث العلمي.
٧ - تعويض الدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية.

٨ - تعويض الترجمة.
٩ - التعويضات التي تقررها لجان الانجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية.

١٠ - أجور الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة.
١١ - أتعاب التحكيم.

١٢ - أجور خبراء المحاكم.

١٣ - التعويضات الشهرية الممنوحة للرياضيين بموجب القانون /٤١/ تاريخ /١٢/٧ /١٩٧٤

ب - يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارات تتضمن تحديد حدود وقواعد وأسس منح كل من تعويض الإنتاج الفكري والصحفي والفني والأعمال الفنية المؤداة من قبل الفنانين والبحث العلمي والدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية والترجمة والتحكيم والتعويضات المقررة من قبل لجان الانجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية.

وكذلك تعويضات الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة.

ج - مع مراعاة أحكام الفقرة /ب/ السابقة تبقى التعويضات المستثناة من الحدود المعينة في هذا القانون والمشار إليها في الفقرة / أ / من هذه المادة خاضعة للقوانين والأنظمة النافذة بشأنها.

المادة /١١٠/ يصدر قرار من مجلس الوزراء بتحديد قواعد منح وحجب تعويض العمل الإضافي في جميع أنواعه كافة.

القسم السادس

تعويضات الانتقال وأجور النقل

الفرع الأول

تعويضات الانتقال ضمن الأراضي السورية.

المادة /١١١/ أ / يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة ضمن الأراضي السورية تعويض انتقال يومي يعادل قسط يومين من أجرهم.

ب - يعطى تعويض الانتقال المحدد في الفقرة السابقة عن كل يوم يقضيه العامل خارج مركز عمله وذلك اعتباراً من ساعة المغادرة إلى ساعة العودة لمركز عمله.

ولا يستحق العامل تعويض انتقال اذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل إليه /٥٠/ كيلومتراً عن مركز عمله.

ج - يعطى تعويض انتقال يعادل قسط يوم من الأجر عن المدة التي لاتقل عن /٨/ ساعات ولاتزيد عن /١٢/ ساعة.

د - لايجوز ان تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال /١٥/ يوماً الا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص وبحد أقصى قدره /٣٠/ يوماً.

المادة /١١٢/ يخفض تعويض الانتقال المستحق بموجب المادة السابقة بنسبة /١٥/ بالمائة اذا قدم للعامل المبيت أو المأكل وبنسبة /٣٠/ بالمائة في حال تقديمهما معاً.

المادة /١١٣/ يمنح تعويض الانتقال في الحالات التالية:

١ - العامل المعين مجدداً اذا كان يقطن خارج منطقة عمله.

ويعتبر بحكم العامل المعين مجدداً العامل المسرح أو المستقيل أو المصروف من الخدمة المعاد إلى الوظيفة اذا كان يقطن خارج منطقة عمله.

٢ - العامل المنقول ضمن الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى الا اذا كان نقل العامل بناء على طلبه. وتحتمل الجهة العامة المنقول إليها العامل تعويض الانتقال.

٣ - العامل المندب من جهة عامة إلى أخرى وكذلك الذي ينهي ندمه.

وتتحمل الجهة العامة المندب إليها العامل تعويض الانتقال.

٤ - العامل القائم بمهمة رسمية.

٥ - العامل القائم بمهمة رسمية الذي يضطر للتأخر في العودة لأسباب قاهرة أو للمعالجة في إحدى المشافي الصحية أو للمكوث في محجر صحي.

٦ - العامل المدعو للمثول أمام شعب التجنيد تمهيداً لالتحاقه بخدمة العلم الإلزامية أو الاحتياطية.

٧ - العامل الذي يغادر منطقة عمله للاشتراك في الامتحانات المسلكية أو المهنية التي تجري بناء على طلب الجهة العامة.

٨ - العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول أمام لجان التسريح الطبية.

٩ - العامل الذي يغادر منطقة عمله بدعوة رسمية لأداء شهادة لها علاقة باحدى الجهات العامة وذلك أمام إحدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي أو المحاكم أو الجهات التأديبية أو الجهات الرسمية الأخرى.

١٠ - العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول أمام إحدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي أو إحدى المحاكم أو إحدى الجهات التأديبية أو إحدى الجهات الرسمية الأخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة شريطة تحقق الشروط الواردة بهذا الشأن في الفقرة /ب/ من المادة /٩١/ من هذا القانون.

١١ - العامل الذي تنتهي خدمته أو تنهى خدمته لأي سبب كان /باستثناء الاستقالة أو مافي حكمها التي لا ترتب معاشاً تقاعدياً/ حين طلبه العودة إلى محل إقامته أو اي مكان آخر يختاره ضمن القطر.

المادة /١١٤/ مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعاملين في الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بهم:

أ - يعطى تعويض الانتقال بناء على اذن سفر موقع من:

- الوزير المختص: لمعاوني الوزير والمديرين العاميين والمديرين في الإدارة المركزية للوزارة ذات العلاقة.

- معاون الوزير أو المدير العام المختص حسب الحال: لبقية العاملين في الإدارة المركزية للجهة العامة ذات الطابع الإداري.

- المدير العام أو من يفوضه: لسائر العاملين في المؤسسة أو الشركة أو المنشأة العامة سواء في الإدارة المركزية أو الفروع في المحافظات.

- المحافظين أو من يفوضونهم : لبقية العاملين في مركز المحافظة.
- مديري المناطق أو من يفوضونهم من مديري النواحي.. لبقية العاملين في المنطقة.
- ب - ١- يتوجب على العامل توقيع اذن سفره من الجهة المختصة المشار إليها في الفقرة / أ / السابقة قبل مغادرته مركز عمله وبعد عودته إليه.
- وتحدد الجهة المذكورة حين توقيعها ساعة المغادرة وساعة الوصول إلى منطقة عمله.
- ٢ - بدون العامل الذي يشغل وظيفة مدير فما فوق بنفسه على اذن سفره وأذن سفر مرافقيه ساعة وصولهم إلى مكان مهمتهم وساعة مغادرتهم لها.
- اما العاملون الآخرون فتشاهد أذن سفرهم بالوصول إلى مكان المهمة والمغادرة من أعلى رئيس إداري يعمل في مكان المهمة في الجهة العامة التي يتبعها العامل وذلك في حالة وجود فرع للجهة العامة المعنية في مكان المهمة والا فمن المحافظ أو مدير المنطقة أو مدير الناحية أو من يمثلهم حسب الحال.
- ج - يتوجب على العامل الحصول على اذن السفر قبل مغادرته منطقة عمله غير انه في الحالات الاضطرارية التي تستدعي المغادرة السريعة في وقت يتعذر فيه الحصول على اذن سفر يكتفي بأخذ موافقة شفهوية على المغادرة من المرجع المختص المشار إليه في الفقرة / أ / من هذه المادة. على ان ينظم اذن السفر ويؤشر عليه فور عودة العامل من مهمته.
- د - لايجوز استعمال اذن السفر الا لسفرة واحدة. والمقصود بالسفرة الواحدة المدة التي يقضيها العامل خارج منطقة عمله منذ تركه لها وحتى عودته إليها.
- المادة /١١٥/ يجوز منح العامل الذي تستوجب طبيعة عمله سفرا متواصلا أو القيام بمهمة طارئة تعويضا شهريا مقطوعا يحدده الوزير المختص بقرار منه على ان يحدد في القرار منطقة العمل والمهمة وعدد الجولات وعلى ان لايتجاوز تعويض الانتقال الشهري /١٥/ بالمائة من اجر العامل المقطوع.
- المادة /١١٦/ ان الأشخاص من غير العاملين الذين يكلفون بالانتقال خارج محل إقامتهم بناء على دعوة رسمية من الدولة يسافرون على حسابها.
- ويحدد مقدار تعويض انتقالهم ودرجات سفرهم في وسائط النقل بقرار من الوزير المختص.
- الفرع الثاني
- تعويضات الانتقال للموفدين بمهمة رسمية خارج الجمهورية العربية السورية.
- المادة /١١٧/ مع مراعاة قانون البعثات العلمية والقانون رقم/٣٥/ تاريخ ١١/٢٤/٢٠٠٣
- أ - يتم إيفاد العاملين والأشخاص المكلفين بمهام رسمية خارج الجمهورية العربية السورية وفق مايلي:
- ١- برسوم.. في الحالتين التاليتين:
- الإيفاد لتمثيل الجمهورية العربية السورية لمدة تتجاوز /٣٠/ يوما سواء أتم الإيفاد في القطاع الإداري ام في القطاع الاقتصادي.
- الإيفاد في القطاع الإداري لمدة تتجاوز /٣٠/ يوما وذلك مع مراعاة البند/٢/ من هذه الفقرة.
- ٢ - بقرار من القائد العام للجيش والقوات المسلحة: للموفدين من العاملين المدنيين في القوات المسلحة وفي وزارة الدفاع والجهات الإدارية والاقتصادية التابعة لها.
- ٣ - بقرار من رئيس مجلس الوزراء في جميع الحالات الأخرى باستثناء أجهزة رئاسة الجمهورية.
- ب - يحدد في صك الإيفاد مدى استحقاق الموفد لتعويضات الانتقال والجهة التي تتحمل دفع هذه التعويضات.
- المادة /١١٨/ يعطي العاملون والأشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد العربية والأجنبية التعويضات التالية باسم تعويضات انتقال:
- أ - يعطي العاملون تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة/ أ / من المادة /١١١/ من هذا القانون مضافا إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه العامل.
- ب - تطبق على رؤساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية والعاملين فيها /ومن في حكمهم/ الموفدين بمهمة رسمية خارج مراكز وظائفهم الأحكام الواردة بهذا الشأن في ملاك وزارة الخارجية.
- ج - يحدد للموفد من غير العاملين في صك إيفاده اجر شهري مقطوع مؤقت ويعطى:
- ١- مقدارا من الأجر المؤقت المذكور بنسبة مدة إيفاده.
- ٢- تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة / أ / من المادة /١١١/ من هذا القانون على أساس الأجر الشهري المقطوع المؤقت المذكور مضافا إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه.
- د - لا تدخل في حساب بدل الاغتراب المقررة للمتزوجين بموجب ملاك وزارة الخارجية.
- هـ - يبدأ حق العامل أو الشخص الموفد خارج الجمهورية العربية السورية ببديل الاغتراب قبل وصوله إلى المكان الموفد إليه ب/٢٤/ ساعة وينتهي اعتبارا من ساعة انتهاء المهمة في ذلك المكان.
- و- يضاف إلى كامل التعويضات المحددة بمقتضى الفقرات / أ / ب / ج / من هذه المادة /٢٠/ بالمائة لقاء النفقات الثرية.

ز - يعطى تعويض الانتقال الوارد في هذه المادة/ مهما بلغت مدة المهمة/ ويحسب وفقا للفقرات / أ/ب/ج/ من المادة/ ١١١/ من هذا القانون.

ح - يخفض تعويض الانتقال اليومي وبديل الاغتراب والنفقات النثرية الممنوحة بموجب هذه المادة بمقدار الثلث اذا قدم له المبيت أو المأكل وبمقدار الثلثين في حال تقديمهما معا.

ط - لايجوز تقاضي تعويضات الانتقال من أكثر من جهة واحدة.
وإذا تقاضى الموظف اي تعويض نقدي آخر لقاء الانتقال إضافة إلى ما يستحقه من تعويضات انتقال بموجب الفقرات السابقة فيحسم ماتقاضاه من استحقاقه المذكور.

الفرع الثالث

أجور النقل ضمن الأراضي السورية

أولاً: أجور نقل العامل.

المادة/ ١١٩/ أ/ تقدم وسائل النقل عينا إلى العامل.

في الحالات المحددة في المادة/ ١١٣/ من هذا القانون.

ب - اذا تعذر تقديم وسائل النقل عينا إلى العامل يمنح أجور النقل عن مقعد واحد في واسطة النقل التي تحدد في اذن سفره وفقا للتعريفات الرسمية مضافا إليها /٣٠/ بالمائة لقاء النفقات النثرية.

ج - يجوز في الأحوال التي يعود تقديرها للوزير المختص الموافقة على استئجار سيارة خاصة.

ثانياً: أجور نقل عائلة العامل

المادة - ١٢٠ - أ- يحق للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات /١ و٢ و٣ و١١/ من المادة/ ١١٣/ من هذا القانون ان ينقل أفراد عائلته على حساب الدولة وتشمل العائلة:

١ - الزوجة أو الزوجات مهما بلغ عددهن ووفق أحكام الشريعة.

٢ - الأولاد الذين يستحق عنهم التعويض العائلي.

٣ - الوالدان والإخوة والأخوات الذين يعيلهم شرعاً.

ب - يضاف إلى أجور النقل المستحقة وفق هذه المادة /٣٠/ بالمائة لقاء النفقات النثرية.

ج - تستفيد أفراد عائلة العامل المتوفى من أحكام هذه المادة.

ثالثاً: أجور نقل الأمتعة والأثاث .

المادة/ ١٢١/ تقدم وسائل النقل عينا إلى العامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات /١ و٢ و٣ و١١/ من المادة/ ١١٣/ من هذا القانون لنقل أمتعته وأثاث منزله.

المادة - ١٢٢ - أ - اذا تعذر تقديم وسائل النقل عينا إلى العامل لنقل أمتعته وأثاثه فيتم نقلها وفق ما يلي:

١ - اذا كان العامل غير متزوج وكان لايعيل أحدا من أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة/ ١٢٠/ من هذا القانون تدفع له أجور نقل/٢٥٠٠/ كغ وفق التعرّف الرسمي.

٢ - اذا كان العامل متزوجاً أو كان يعيل احد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة/ ١٢٠/ من هذا القانون وكانت أمتعته وأثاث منزله لا يستوعب سيارة كاملة تدفع له أجور نقل /٥٠٠٠/ كغ وفق التعرّف الرسمي.

٣ - أ - اذا كان العامل متزوجاً أو كان يعيل احد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة/ ١٢٠/ من هذا القانون وكانت أمتعته وأثاث منزله ذات حجم يتطلب سيارة كاملة فيستأجر له /بناء على طلبه/ واسطة نقل تتناسب حمولتها مع حجم ووزن أمتعته وأثاثه المنقول.

وتحدد كيفية الاستئجار وشروطه واثبات وصول الأشياء بتعليمات تصدر عن وزير المالية.

ب - تصرف للعامل النفقات التي تعتبر من ممتلكات نقل الأمتعة والأثاث وتحدد أنواع هذه النفقات وشروط صرفها بتعليمات تصدر عن وزير المالية.

ج - يستفيد أفراد عائلة المتوفى من أحكام هذه المادة.

الفرع الرابع

أجور النقل إلى خارج الأراضي السورية وبالعكس.

المادة/ ١٢٣/ تتحمل الدولة أجور نقل العاملين الموفدين بمهمة رسمية. وتحدد درجات السفر وفق مايلي:

أولاً في الطائرة: الدرجة السياحية: جميع العاملين.

ثانياً في الباخرة: درجة أولى: جميع العاملين.

ثالثاً في القطار: درجة أولى: جميع العاملين.

رابعاً في السيارة: مقعد في سيارة صغيرة سياحية: لجميع العاملين.

المادة - ١٢٤ - أ - تتحمل الدولة أجور نقل العاملين المعيّنين في البعثات أو المكاتب الخارجية أو المنقولين إلى هذه البعثات أو المكاتب أو المنقولين منها /ومن يعتبرون في حكمهم/ كما تتحمل أجور نقل أفراد عائلات العاملين المذكورين وأمتعتهم وأثاثهم وذلك وفق الملاك الخاص بوزارة الخارجية.

ب - يستفيد أفراد عائلة المتوفى من أحكام هذه المادة.

الفرع الخامس

أحكام عامة في نفقات الانتقال.

المادة /١٢٥/ يجوز دفع سلفة على تعويضات الانتقال وأجور النقل.

المادة /١٢٦/ أ / يسقط حق العامل بالمطالبة بتعويضات الانتقال وأجور النقل بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ صدور صك إيفاده أو انتهاء مهمته أو وصوله أو وصول أفراد عائلته أو أمتعته وأثاثه إلى محل الإقامة الجديدة أيها أصلح له.

وتسترد السلفة المدفوعة له على تعويضات الانتقال وأجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام العامل بالمطالبة المذكورة وبتسديد تلك السلفة أصولاً خلال مدة الستة أشهر المشار إليها أنفاً.

ب - يجب ان تكون المطالبة المشار إليها في الفقرة / أ / السابقة خطية ومسجلة في ديوان الجهة العامة ذات العلاقة.

المادة /١٢٧/ مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في ملاك وزارة الخارجية تتحمل الدولة نفقات نقل جثمان الموفد بمهمة رسمية خارج القطر إلى مكان دفنه في حال وفاته.

القسم السابع

الفصل الأول

التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة.

المادة /١٢٨/ أ / تؤول إلى صندوق الدين العام المبالغ التي تصرف لممثلي الدولة في الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والأجنبية وكذلك للعاملين في الجهات العامة الذين يقومون في تلك الشركات والمؤسسات بجهود وأعمال إضافة إلى وظائفهم أو أعمالهم في جهاتهم العامة الأصلية.

ب - تصرف من صندوق الدين العام لممثلي الدولة والعاملين المنوه بهم في الفقرة / أ / السابقة التعويضات لقاء تمثيلهم الدولة في الشركات والمؤسسات المذكورة أو لقاء جهودهم المبذولة فيها وذلك وفق الأسس والقواعد التي تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ج - لا يجوز ان تتجاوز التعويضات التي تصرف وفق أحكام الفقرة /ب/ السابقة سواء كانت منفردة أو مجتمعة /١٠٠/ بالمائة من اجر صاحب العلاقة.

د - لا تدخل في شمول أحكام هذه المادة المبالغ التي تمنح لممثلي الدولة والعاملين المنوه بهم من الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والأجنبية مقابل تعويض الانتقال.

هـ - تستثنى التعويضات التي تصرف وفق أحكام هذه المادة من الحدود القصوى للتعويضات المنصوص عليها في القسم السادس من هذا الفصل.

الفصل الثاني

علاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية.

المادة /١٢٩/ يخضع العاملون في الجهات العامة المشمولة بأحكام المرسوم التشريعي رقم /٢٠/ لعام /١٩٩٤/ والقانون رقم /١/ لعام /١٩٧٦/ لأنظمة علاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية الصادرة بالاستناد إلى هذين التشريعيين.

المادة /١٣٠/ يجوز في الجهات العامة الأخرى وبقرار من الوزير المختص منح العاملين في هذه الجهات حوافز مادية ومكافآت تشجيعية ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض.

وتحدد بمرسوم حدود وأسس وقواعد منح وحجب الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية المشار إليها.

الباب الرابع عشر

انتهاء الخدمة

المادة /١٣١/ تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية:

١ - اتمام العامل الستين من العمر.

٢ - الاستقالة أو مافي حكمها.

٣ - التسريح لأسباب صحية.

٤ - ثبوت عدم صلاحية العامل المتمرن.

٥ - التسريح بسبب ضعف أداء العامل.

٦ - التسريح التأديبي.

٧ - الطرد.

٨ - الصرف من الخدمة.

٩ - الوفاة.

المادة /١٣٢/ يجوز /في حالات الضرورة/ بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب العامل واقتراح الوزير المختص تمديد خدمة العامل بعد إتمامه الستين من العمر لمدة سنة قابلة للتجديد حتى خمس سنوات على ابعد حد. وتدخل الخدمة الممددة في حساب المعاش والترفع.

المادة - ١٣٣ - أ - الاستقالة: هي تقديم العامل طلباً خطياً إلى مرجعه بإعفائه من الخدمة ويتم قبول هذه الاستقالة:

- ١ - بمرسوم بالنسبة لمعاوني الوزير والمديرين العاملين.
- ٢ - بقرار من الوزير المختص أو صك من الجهة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى بالنسبة لسائر العاملين.
- ب - يجب البت في طلب الاستقالة اما بالقبول أو الرفض خلال سنتين يوما من تاريخ تقديمه.
- ج - تطبق بحق العاملين المخالفين لأحكام هذه المادة المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن.
- المادة /١٣٤/ يحق للعامل سحب طلب الاستقالة قبل انتهاء المدة المحددة في الفقرة ب/ من المادة /١٣٣/ السابقة وقبل ان يصدر صك قبول استقالته وفي هذه الحالة يعتبر طلب الاستقالة ملغى.
- المادة /١٣٥/ أ / يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة:
- ١ - العامل المعين أو المسمى أو المنقول أو المنذب الذي لا يباشر عمله خلال /١٥/ يوما من تاريخ تبليغه صك التعيين أو التسمية أو النقل أو الندب.
- ٢ - العامل الذي ينهي ندبه ولا يلتحق بوظيفته خلال /١٥/ يوما من تاريخ تبليغه صك إنهاء الندب.
- ٣ - العامل الذي يترك وظيفته بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال /١٥/ يوما من تاريخ تركه الوظيفة أو الذي يتغيب أكثر من /٣٠/ يوما بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة.
- ٤ - العامل المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال /١٥/ يوما من تاريخ انتهاء إجازته.
- ٥ - العامل المدعو لخدمة العلم الذي لا يستأنف عمله خلال /١٥/ يوما من تاريخ تسريحه من الجيش.
- ٦ - العامل الموفد بمهمة رسمية الذي لا يستأنف عمله خلال /١٥/ يوما من تاريخ انتهاء إيفاده.
- ٧ - العامل الموفد للدراسة أو للاطلاع أو للتدريب الذي لا يوضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال /٣٠/ يوما من تاريخ انتهاء أو إنهاء إيفاده.
- ٨ - العامل المعار أو المجاز إجازة خاصة بلا اجر الذي لا يوضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال /٣٠/ يوما من تاريخ انتهاء الإجازة أو الإجازة.
- ب - في حال عودة العامل إلى عمله قبل انقضاء المدد المحددة في الفقرة أ / السابقة أو في حال اعادته إليه بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبررا من قبل الجهة العامة.
- يعتبر هذا الغياب إجازة إدارية محسوبة على إجازاته الإدارية السنوية المستحقة وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا اجر.
- ج - تطبق بحق العاملين المعتمدين بحكم المستقلين المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن.
- المادة /١٣٦/ أ / يتبع في حال إلغاء الوظيفة مايلي:
- ١ - ينقل العامل إلى وظيفة شاغرة تتوفر فيه شروط شغلها معادلة لوظيفته في ملاكه كما يجوز نقله إلى مثل هذه الوظيفة في اي ملاك آخر.
- ٢ - عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة في ملاكه أو عدم نقله إلى ملاك آخر يعطى العامل حق الخيار خلال شهر يبدأ من تاريخ إلغاء الوظيفة بين قبول وظيفة أدنى مع احتفاظه باجره وبحقه في شغل أول وظيفة في ملاكه معادلة لوظيفته الملغاة وبين التسريح وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة.
- ب - يتم التسريح بصك من الجهة التي تمارس حق التعيين خلال مدة أقصاها /٣٠/ يوما تبدأ اعتبارا من تاريخ اختيار العامل للتسريح.
- المادة /١٣٧/ مع الاحتفاظ بأحكام قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش وأحكام قانون الجهاز المركزي للرقابة المالية:
- ١ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة مؤلفة من وزير العدل ووزير الشؤون الاجتماعية والعمل ورئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية صرف العامل من الخدمة وتصفي حقوق العامل المصروف من الخدمة وفقا للقوانين النافذة.
- ٢ - لايسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب الفقرة /١/ من هذه المادة /وذلك مهما كانت صفة هذا الاستخدام/ الا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك.
- المادة /١٣٨/ أ / يصرف للعامل الذي تنتهي خدمته بسبب إحدى الحالات التالية منحة نقدية تعادل مثلي أجره الأخير:
- ١ - اتمام العامل السنتين من العمر.
- ٢ - الاستقالة التي ترتب معاشا تقاعديا.
- ٣ - التسريح لأسباب صحية.
- ٤ - التسريح بسبب إلغاء الوظيفة.
- ٥ - الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة خمسة عشر عاما أو أكثر.
- ٦ - التسريح بسبب ضعف الأداء لمن تكون خدمته في الدولة عشرين عاما أو أكثر.
- ٧ - الوفاة.
- ب - يصرف للعامل الذي تنتهي خدمته بسبب إحدى الحالات التالية منحة نقدية تعادل مثل أجره الأخير:
- ١ - الاستقالة التي لا ترتب معاشا تقاعديا.

- ٢ - الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة اقل من خمسة عشر عاما.
- ٣ - التسريح بسبب ضعف الأداء لمن تكون خدمته في الدولة اقل من عشرين عاما.
- ج - لايجوز صرف المنحة النقدية المذكورة أكثر من مرة /طويلة مدة خدمة العامل في الدولة.
- المادة /١٣٩/ أ /يجوز/ بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الوزير المختص/ إعادة العامل المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل باجره السابق إلى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها.
- ب - يجوز /يصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين/ إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة باجره السابق لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها.
- ج - يجوز /يصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين/ إعادة العامل المسرح لأسباب صحية إلى الخدمة وفق أحكام إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة وذلك اذا شفي نهائيا من مرضه وكان شفاؤه مؤيدا بتقرير من لجنة التسريح الطبية العامة.
- د - يجب ان تتوفر في العامل المعاد وفق أحكام هذه المادة الشروط العامة للتعين المنصوص عليها في المادة/٧/من هذا القانون ولا تخضع الإعادة إلى أحكام المواد/٨/١١/ من هذا القانون.
- هـ - يقصد بالأجر السابق في مجال تطبيق أحكام هذه المادة الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل عند انتهاء خدمته مضافا إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت مقداره بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن.

الباب الخامس عشر

أحكام عامة.

المادة /١٤٠/ مع الاحتفاظ بالأحكام القانونية المتعلقة بنقل ضباط الجيش والقوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي إلى وظائف مدنية والمنحة الخاصة في أحوال نقل العاملين في وزارة الخارجية وتعويضات المعالجة والتداوي للعاملين في البعثات الخارجية ومن في حكمهم.

لايجوز منح العاملين اي مبلغ أو مزية إضافية إلى الأجر المعرف في المادة الأولى من هذا القانون سوى التعويضات والمكافآت وعلاوات الإنتاج والمزايا الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وفي الأنظمة الداخلية الصادرة وفقا لأحكامه.

المادة /١٤١/ أ /تحسب التعويضات والمكافآت التشجيعية والعلاوات الإنتاجية والحوافز المادية المنصوص عليها في هذا القانون على أساس الأجور الشهرية المقطوعة بتاريخ أداء العمل الذي استوجب التعويض أو المكافأة أو الحافز أو العلاوة فيما اذا منحت على أساس نسبي من الأجر.

ب - ينطبق نص الفقرة/ أ /السابقة على التعويضات المعددة في المادة/٩٦/ من هذا القانون فيما اذا كانت تمنح على أساس نسبي من الأجر على ان تعادل نسبتها بالأجر بتاريخ أداء العمل بقرار من وزير المالية.

المادة/١٤٢/ كل من يتقاضى تعويضا أو مكافأة أو حافزا أو علاوة إنتاجية أو مزية تتجاوز الحد الأقصى المقرر في هذا القانون والمراسيم والقرارات الصادرة بالاستناد إليه يسترد منه المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى المذكور.

وفي حال ثبوت سوء نيته يعاقب بالإضافة إلى الاسترداد بغرامة تعادل ضعف المبلغ المذكور.

المادة /١٤٣/ القضاء الإداري هو السلطة المختصة بالنظر في جميع المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون بما في ذلك الخلافات المالية الناجمة عن الأجور والتعويضات للعاملين وسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين اي من الجهات العامة .

المادة /١٤٤/ يخضع العاملون إلى أحكام قانون التنظيم النقابي العمالي وتعديلاته النافذة.

المادة/١٤٥/ أ /يحدث:

١ - سجل عام للعاملين: في جميع الجهات العامة.

٢ - سجل خاص للعاملين: في كل من الجهات العامة.

ب - يرتبط السجل العام للعاملين برئاسة مجلس الوزراء.

ج - يصدر النظام الخاص لكل من السجلين المذكورين بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

الباب السادس عشر

أحكام خاصة بالاستخدام المؤقت والتعاقد.

المادة/١٤٦/ أ /يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض استخدام عمال مؤقتين /على أعمال مؤقتة بطبيعتها/ أو موسمين أو عرضيين.

ب - يحدد النظام الداخلي للجهة العامة الحالات والأعمال التي يجوز فيها استخدام هؤلاء العمال كما يحدد بوجه خاص:

١ - الأسس والقواعد التي يجري بموجبها استخدام هؤلاء العمال.

٢ - الأسس والشرائط التي يتم بموجبها تحديد الأجور التي يتم فيها الاستخدام.

ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزيرى المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال صكاً نموذجياً يتم بموجبه إجراء صكوك الاستخدام.

د - يستفيد العمال الموقتون من التعويض العائلى وفق الأحكام النافذة بهذا الشأن على العاملين الدائمين.

هـ - يخضع العمال الموقتون والموسميون والعرضيون في كل مالم يرد عليه نص في صكوك استخدامهم المنبثقة عن الصك النموذجي لأحكام هذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية في سائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين الدولة.

المادة /١٤٧/ أ / يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذا الغرض في الموازنة التعاقد مع الخبراء والاختصاصيين والمهنيين.

ب - يحدد النظام الداخلى للجهة العامة:

١- الحالات التي يتم بها التعاقد.

٢- أسس وقواعد تحديد أجور المتعاقدين.

٣ - أسس وقواعد تحديد الحقوق الأخرى لهؤلاء المتعاقدين على الا تزيد هذه الحقوق عن الحقوق التي يجوز منحها لأمثالهم من العاملين الدائمين.

٤- الجهة المخولة بإجراء التعاقد.

ج - يتم تصديق العقود الجارية وفق أحكام هذه المادة كما يلي:

١- بمرسوم: فيما اذا كان الأجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه يبلغ أو يزيد عن الحد الأقصى لأجر الفئة الأولى من جداول الأجور الملحقه بهذا القانون.

٢- بقرار من الوزير المختص.. فيما اذا كان الأجر الشهري المقطوع لمتعاقد عليه يقل عن الحد المشار إليه في البند /١/ السابق.

د - مع مراعاة أحكام الفقرة ب/من هذه المادة يخضع المتعاقدون في علاقتهم مع الجهات العامة المتعاقدين معها/سواء من حيث الواجبات أو الحقوق/ إلى الأحكام الواردة في عقود استخدامهم دون غيرها من أحكام هذا القانون أو اي قانون أو نظام آخر.

المادة /١٤٨/ أ / لايجوز ان يجري الاستخدام المؤقت أو التعاقد المنصوص عليه في هذا الباب على الوظائف المعرفة بمقتضى المادة الأولى من هذا القانون.

ب - لاينقلب الاستخدام المؤقت أو التعاقد الجارى وفق أحكام هذا الباب إلى استخدام دائم /وذلك مهما مدد أو جدد.

ج - تنتهي مفاعيل الصكوك والعقود المشار إليها في هذا الباب بانتهاء المدة المحددة فيها.

ولا يجوز الاستمرار في تنفيذها بعد ذلك الا اذا جددت أو مددت أصولاً.

المادة /١٤٩/ أ / اذا كان من استخدم أو تم التعاقد معه وفق أحكام هذا الباب صاحب معاش /مهما كان القانون الذي استحق بموجبه هذا المعاش/ جاز له الجمع بين المعاش التقاعدي وبين الأجر الشهري المقطوع المؤدى له من الجهة العامة التي تم استخدامه فيها أو التعاقد معها.

شريطة الا يتجاوز المجموع مقدار الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي حسب المعاش على أساسه مضافاً إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت هذا المقدار بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن أو مقدار الحد الأدنى لأجر الفئة الأولى أيهما أكثر.

ب - يجوز تجاوز الحد الأدنى المشار إليه في الفقرة / أ / السابقة إلى مقدار الحد الأقصى لأجر الفئة الخامسة شريطة ان يكون هذا التجاوز بسبب الترفيع /وفي حدوده/ وذلك عندما ينص النظام الداخلى أو العقد على مبدأ الترفيع.

ج- يجوز تجاوز الحدود القصوى للجمع المنصوص عليها في الفقرتين / أ / و /ب/ السابقتين بمرسوم فيما اذا كان صاحب المعاش المراد استخدامه أو التعاقد معه من الخبراء أو أصحاب الاختصاصات أو الخبرات الفنية النادرة.

الباب السابع عشر

أحكام انتقالية وختامية.

المادة /١٥٠/ تدخل مدة الإعارة التي منحت للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب الحد الأقصى لمدة الإعارة المنصوص عليها في الفقرة / د / من المادة /٣٨/ من هذا القانون.

المادة /١٥١/ تدخل الإجازات الصحية الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب المدد المنصوص عليها في الفقرة / أ / من المادة /٥٢/

المادة /١٥٢/ تدخل مدد الاستيداع والإجازات الخاصة بلا راتب أو اجر الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب المدة القصوى للإجازات الخاصة بلا اجر المنصوص عليها في الفقرة / أ / من المادة /٥٦/

المادة /١٥٣/ يبقى الوكلاء المعينون قبل تاريخ نفاذ هذا القانون خاضعين للأحكام الناطمة لتعيين بالوكالة المعمول بها قبل نفاذه بما فيها جواز التثبيت.

المادة /١٥٤/ أ / يمارس كل من رئيس المحكمة الدستورية العليا ورئيس الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ورئيس مجلس الدولة ورئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية الصلاحيات المعطاة إلى كل من الوزير ومعاون الوزير بمقتضى أحكام هذا القانون.

ب - يمارس رؤساء الجامعات الصلاحيات المعطاة إلى الوزير بمقتضى أحكام هذا القانون.

ج - يمارس كل من رئيس مجمع اللغة العربية ورئيس إدارة قضايا الدولة ووكلاء الجامعات ومدير المكتب المركزي للإحصاء وأمين المجلس الأعلى للعلوم الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بمقتضى أحكام هذا القانون.

د - يمارس حاكم مصرف سورية المركزي الصلاحيات المعطاة للمديرين العاملين في المؤسسات العامة بموجب أحكام هذا القانون.

هـ - يمارس رؤساء المجالس المحلية والبلديات الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بموجب أحكام هذا القانون. وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار ماورد في القوانين والأنظمة النافذة فيما يتعلق بتصديق القرارات الصادرة عن رؤساء المجالس المحلية والبلديات.

و- يصدر وزير الدفاع قرارا بتحديد السلطة المخولة بصلاحيات منح الإجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة ومنح أذون السفر بالنسبة للعاملين المدنيين في وزارة الدفاع والقوات المسلحة.

ز- يعتبر الوزير المختص: هو الجهة صاحبة الحق في التعيين في المعاهد العليا والمتوسطة لجميع الفئات الواردة في الجداول الملحقة بهذا القانون وله حق التفويض بهذه الصلاحيات أو ببعضها لمدير أو عميد المعهد بموجب قرار يصدر عنه.

ح - يمارس مدير أو عميد المعهد العالي أو المتوسط فيما يتعلق بمنح الإجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة ومنح أذون السفر صلاحية معاون الوزير المنصوص عليها في هذا القانون.

ط - في كل ما لم يرد عليه نص في هذا القانون بالنسبة لممارسة الصلاحيات في الجهات المشار إليها في الفقرات / أ / ب / ج / من المادة / ١٥ / من هذا القانون يرجع بشأنه إلى القوانين والأنظمة الخاصة النافذة بتاريخ نفاذ هذا القانون.

المادة /١٥٥/ باستثناء التعليمات التي نص هذا القانون على إصدارها من سلطة أخرى تصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون من قبل رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة /١٥٦/ ١ / يخضع العاملون المشمولون بهذا القانون لأحكامه حصرا /أيا كانت صفة استخدامهم/ وتلغى في معرض تطبيقه جميع الأحكام القانونية المخالفة أي كان الصك القانوني الذي وردت فيه.

٢- في كل ما لم يرد عليه النص في هذا القانون يعود أمر النظر به إلى قانون الموظفين الأساسي رقم /١٣٥/ لعام /١٩٤٥/ وتعديلاته.

المادة /١٥٧/ تصدر النصوص والتعليمات التي يتوقف عليها تطبيق أحكام هذا القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

المادة /١٥٨/ تبقى الأنظمة الصحية النافذة سارية المفعول إلى ان يوضع قانون الضمان الصحي موضع التنفيذ.

المادة /١٥٩/ أ / يستثنى من أحكام هذا القانون.

١ - قضاة الحكم والنيابة الخاضعون لقانون السلطة القضائية وقضاة المحكمة الدستورية العليا وقضاة مجلس الدولة ومحامو إدارة قضايا الدولة.

٢ - أعضاء الهيئة التعليمية والتدريسية والفنية الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات.

٣ - العاملون في الفتوى والتدريس الديني والأئمة والخطباء والوعاظ والقراء والمؤذنون وخدم المساجد وغيرهم من أرباب الشعائر الدينية.

٤ - عسكريو الجيش والقوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي.

٥ - الضابطة الجمركية.

٦ - الجهاز الفني وأعضاء هيئة البحث العلمي في مركز البحوث العلمية. وأعضاء الهيئة الفنية وأعضاء الهيئة المخبرية وأعضاء هيئة البحث العلمي في هيئة الطاقة الذرية.

٧ - العاملون العلميون في هيئة الموسوعة العربية.

٨ - الركب الطائر: في مؤسسة الطيران العربية السورية. والركب المبحر. في شركة الملاحة البحرية السورية.

٩ - العمال المحليون المعينون في البعثات الخارجية.

ب - تبقى الفئات المنصوص عليها في الفقرة / أ / السابقة خاضعة لأحكام القوانين والأنظمة السارية عليها بتاريخ نفاذ هذا القانون مع مراعاة أحكام المرسوم التشريعي رقم /٣٠/ لعام /٢٠٠١/

المادة /١٦٠/ أ / تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة صلاحيات واختصاصات المحكمة الإدارية المنوه بها في المادة /١٤٣/ من هذا القانون.

ب - تخضع القرارات الصادرة عن المحاكم البدائية إلى الطعن /خلال مهلة ثلاثين يوما/ أمام المحكمة الإدارية وفق الأسس والشروط الخاضع لها هذا القرار لتقديمها أمام محكمة الاستئناف.

ج - تطبق المحكمة الإدارية العليا في هذه القضايا القانون النافذ لديها.

د - ينتهي العمل بالفقرتين / أ / و/ب/ من هذه المادة عندما تشكل المحاكم الإدارية في المحافظات المنصوص عليها في المادة /١٤٣/ من هذا القانون.

المادة /١٦١/ يجوز بقرار من مجلس الوزراء تطبيق هذا القانون أو بعض أحكامه على العاملين في شركات القطاع المشترك التي تملك الدولة أكثرية أسهمها.

المادة /١٦٢/ يضاف إلى شروط التعيين في الفئة الرابعة بعد انقضاء مدة ست سنوات على نفاذ هذا القانون ان يكون المرشح حائزا على شهادة التعليم الأساسي.

المادة /١٦٣/ أ / اذا كان الأجر الشهري للعامل القائم على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون يقل عن اجر بدء التعيين للشهادة أو المؤهل المحدد في الجداول الملحقه بهذا القانون يزداد أجره ليصل إلى اجر بدء التعيين المذكور دون ان تعطي هذه الزيادة اي حق في الفروقات عن المدة السابقة.

ب - يمنح العاملون الذين حال سقف الأجر دون ترفيعهم مرتين متتاليتين قبل نفاذ هذا القانون علاوة ترفيع استثنائية بنسبة /٩/ بالمائة من أجرهم بتاريخ نفاذ هذا القانون ولمرة واحدة.

المادة /١٦٤/ يلغى القانون رقم / ١ / تاريخ/١/٢/١٩٨٥

المادة /١٦٥/ ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعتبر نافذا من تاريخ ٢ / ١ / ٢٠٠٥
دمشق في ٢٣/١٠/١٤٢٥ هجرية ، ٦ / ١٢ / ٢٠٠٤ ميلادية.

رئيس الجمهورية
بشار الأسد