

القبولين

القانون رقم (١)

تاريخ ١٩٨٥/١/٢

القانون الاساسي للعاملين في الدولة

رئيس الجمهورية

بناء على أحكام الدستور

وعلى ما أقره مجلس الشعب بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٤٠٥/٤/٦ هـ الموافق ١٩٨٤/١٢/٢٩ م

يصدر ما يلي :

القانون الاساسي للعاملين في الدولة

الباب الأول

تعريف

- المادة ١ - يقصد بالتعابير التالية في معرض تطبيق هذا القانون ، المعنى الوارد بجانب كل منها :
- الجهة العامة : احدى الوزارات والادارات والهيئات العامة أو المؤسسات والشركات والمنشآت العامة ، أو احدى البلديات أو المؤسسات البلدية أو وحدات الادارة المحلية ، أو احدى جهات القطاع العام الاخرى .
 - الوظيفة : كل عمل دائم وردت تسميته في ملاك الجهة العامة الصادر وفق احكام المادة (٣) من هذا القانون .
 - العامل : كل من يعين في احدى الوظائف الملحوظة في الملاك العددي للجهة العامة .
 - الاجر : المبلغ الشهري المقطوع الذي يستحقه العامل في مقابل ادائه العمل المحدد في صك تعيينه وفق احكام هذا القانون ، وطبقا للجدول الملحقة به .
 - التعويضات : هي المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل ، أو مشقته ومخاطره ، أو مكانه وزمائه ، أو لقاء تكوينه المهني .
 - ولا يدخل في مفهوم الاجر اي من الحالات المذكورة في هذا التعريف .

الباب الثاني

في احداث الجهات العامة وتنظيمها

- المادة ٢ - آ - يتم احداث الجهة العامة ، على الشكل التالي :
- ١ - يتم احداث الجهات العامة ذات الطابع الاداري ، بقانون .
 - ٢ - يتم احداث الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي ، بمرسوم .

- ٣ - يتم احداث البلديات ووحدات الادارة المحلية ، وفقا للقوانين والانظمة النافذة بهذا الشأن .
ب - تحدد مهام واختصاصات الجهة العامة ، في سك احداثها .

المادة ٣ - آ - يصدر ملاك الجهة العامة بمرسوم . ويتضمن بشكل خاص :

- ١ - سلسلة الوظائف ، وتحديد الملاك العددي لهذه الوظائف او قواعد تحديد هذا الملاك .
٢ - تحديد الشروط الخاصة اللازمة لشغل وظائفها ، ولا سيما اختصاص الشهادة او نوع المؤهل المطلوب لهذه الغاية .

ب - يصدر بقرار من الوزير المختص ، توزيع الملاك العددي بين الادارة المركزية والفروع في المحافظات .

المادة ٤ - آ - تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بعد استطلاع رأي وزري المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال ، القواعد والامس لنظام داخلي نموذجي ينفق واحكام هذا القانون تلتزم به الجهات العامة . ويتضمن بشكل خاص :

- ١ - تصنيف الوظائف المتشابهة في طبيعتها ، ومهامها ، لدى الجهات العامة .
٢ - تصنيف الوظائف المهنية المتماثلة في احد المستويات المهنية ، مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة .
٣ - تصنيف الوظائف العادية المتماثلة ، من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا ام لا .
٤ - تحديد الوظائف الانتاجية المتماثلة .
٥ - تحديد أسس وشروط تشغيل الاحداث ، وأسس وشروط تشغيل النساء .
٦ - تحديد فئات العاملين التي تستفيد ، بالنظر لطبيعة عملها ، من لباس العمل ومن الادوات والمواد والاطعام والسكن ، وشروط منحها .
٧ - قواعد واسس نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي .
٨ - قواعد واسس الاستخدام المؤقت والتعاقد .
٩ - قواعد واسس نظام الاجر والترفيغ للعاملين على اساس الانتاج ، أو على اساس الاجر 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 اجهزة هذا الهيكل واقسامه .
٢ - تصنيف الوظائف ، وشروط شغلها اضافة أو وكالة .
٣ - نظام سير العمل .
٤ - تصنيف الوظائف المهنية في أحد المستويات المهنية .
٥ - تصنيف الوظائف العادية . من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا ام لا .
٦ - تحديد الوظائف الانتاجية .
٧ - نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي .
٨ - الاحكام التي نص هذا القانون على تضمينها في النظام الداخلي .
ج - يصدر نظام تشغيل الاحداث والنساء في الوظائف الانتاجية ، بقرار من وزير الشؤون اجتماعية والعمل ، بعد استطلاع رأي الوزير المختص .

الباب الثالث

في التعيين

الفصل الأول

الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتعيين

- المادة ٥ - أ - تقسم الوظائف الى خمس فئات ، وفق الجداول المرفقة بهذا القانون .
- ب - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الاولى ، ان يكون المرشح حائزا على شهادة جامعية صادرة عن احدى جامعات القطر أو ما يعادلها (اجازة - دبلوم دراسات عليا - ماجستير - دكتوراه) .
- ج - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثانية ، ان يكون المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية (او ما يعادلها) بمختلف فروعها ، أو أية شهادة مدرسة أو معهد (أو ما يعادلها) مدة الدراسة للحصول عليها من سنة الى ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية .
- د - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثالثة ، ان يكون المرشح حائزا على شهادة الدراسة الاعدادية (او ما يعادلها) ، أو أية شهادة مدرسة أو معهد (أو ما يعادلها) تكون الدراسة فيه على أساس شهادة الدراسة الاعدادية .
- هـ - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الرابعة ، ان يكون المرشح قد مارس المهنة التي تتناسب والوظيفة المراد التعيين فيها ، المدة المحددة في النظام الداخلي للجهة العامة ، وذلك بالإضافة الى الشروط الاخرى المنصوص عليها في النظام المذكور .
- و - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الخامسة ، ان يكون المرشح ذا لياقة بدنية تتناسب والجهد العضلي الذي تتطلبه الوظيفة المراد التعيين فيها ، وذلك بالإضافة الى الشروط الاخرى المنصوص عليها في النظام الداخلي للجهة العامة .

الفصل الثاني

جدول الاجور وبدء التعيين

- المادة ٦ - يحدد الحد الأدنى والاقصى لاجر كل من فئات الوظائف المشار اليها في المادة (٥) السابقة ، والاجور التي يتم فيها التعيين ، وفق الجداول الملحقه بهذا القانون .

الفصل الثالث

الشروط العامة للتعيين

- المادة ٧ - اولا - يشترط فيمن يعين في احدى الوظائف :
- أ - ان يكون متسعا بجنسية الجمهورية العربية السورية منذ خمس سنوات على الاقل .
- ويستثنى 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 الاصلية .
- ٣ - العرب الذين لا يتمتعون بالجنسية العربية السورية ، ويرى رئيس مجلس الوزراء توظيفهم لضرورات قومية .
- ب - قد اتم الثامنة عشرة من عمره بتاريخ تقديمه طلب التوظيف ، وذلك مع مراعاة النصوص القانونية النافذة التي تشترط للتعين في بعض الوظائف ان يكون المرشح من سن يتجاوز الثامنة عشرة من عمره . على أنه يمكن استثناء تشغيل الاحداث ، في الوظائف الانتاجية ، 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 للتوظيف التي سيعين فيها بموجب هذا القانون والنظام الداخلي للجهة العامة .
- هـ - ان تثبت سلامته من الامراض ذات العدوى ، وكذلك من الامراض والاعاقات التي تمنعه من القيام بالتوظيف التي سيعين فيها . وذلك بموجب وثيقة تعطى له من قبل لجان فحص العاملين .
- و - غير مرتبط بوظيفة أخرى في إحدى الجهات العامة ، أو ان يتقدم بسوافة خطية على تعيينه من الجهة التي يعمل لديها .
- ثانيا - يجوز تشغيل المعاقين المؤهلين ، وفق الاوضاع والشروط التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل . على ان لا يتجاوز عددهم نسبة (٤ / ١) من عدد العاملين في الجهة العامة .

الفصل الرابع

اجراءات واصول التعيين

- المادة ٨ - أ - مع مراعاة احكام المواد (١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٦) من هذا القانون ، يجري التعيين وفق ما يلي :
- ١ - بموجب مسابقة : تجري لكل من وظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة . تحدد شروطها ، بما يتلاءم وطبيعة الوظيفة ، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين .
- ٢ - بموجب اختبار : لوظائف كل من الفئة الرابعة والخامسة . تحدد شروطها ، بما يتلاءم وطبيعة الوظيفة ، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين .
- ب - يجب ان تشمل المسابقة المشار اليها في البند (١) من الفقرة (أ) السابقة ، على أسئلة تحريرية في موضوعات تتصل بالوظيفة التي سيتم التعيين لها ، وعلى مقابلة شفوية . ويحدد في الصك الصادر وفق احكام الفقرة (أ) السابقة ، توزيع علامات المسابقة بين الاسئلة التحريرية والمقابلة الشفوية .
- المادة ٩ - أ - تنشر شروط المسابقة في احدى صحف العاصمة الاكثر انتشارا ، قبل موعد اجراء المسابقة بمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما .
- وتعلن هذه الشروط ، في لوحات دور الحكومة في مراكز جميع المحافظات ، وفي المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة ، ومراكز فروعها في مراكز المحافظات .
- ويجوز بالاضافة الى ما تقدم ، نشر الشروط المذكورة بوسائل الاعلام الاخرى .

ب - تنشر شروط الاختبار لوظائف الفئة الرابعة وفق ما ورد النص عليه في الفقرة (آ) السابقة ، فيما اذا كان التعيين سيتم في اكثر من محافظة واحدة . اما اذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة ، فتتشر تلك الشروط في احدى صحف العاصمة الاكثر انتشارا - على الاقل - ، وفي صحيفة محلية - ان وجدت - ، وفي لوحة اعلانات مركز المحافظة ، ومراكز المناطق التابعة لها التي تقع الوظائف المعلن عنها في نطاقها ، وذلك فضلا عن مركز الجهة العامة ذات العلاقة في المحافظة .

ويجوز بالاضافة الى ما تقدم ، نشر الشروط المذكورة بوسائل الاعلام الاخرى .

ج - تنشر شروط الاختبار لوظائف الفئة الخامسة في لوحات دور الحكومة في مراكز جميع المحافظات ، وفي المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة . ومراكز فروعها في مراكز المحافظات ، فيما اذا كان التعيين سيتم في اكثر من محافظة واحدة . اما اذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة ، فتتشر تلك الشروط في لوحة اعلانات مركز المحافظة ، ومراكز المناطق التابعة لها التي تقع الوظائف المعلن عنها في نطاقها ، وذلك فضلا عن مركز الجهة العامة ذات العلاقة بالمحافظة . ويجوز بالاضافة الى ما تقدم ، نشر الشروط المذكورة بوسائل الاعلام الاخرى .

المادة ١٠ - آ - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في المسابقة ، بصكوك تصدر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين ، حسب تسلسل درجات نجاحهم ، في لوحة اعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة .

ب - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في الاختبار ، بصكوك تصدر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين ، حسب تسلسل درجات نجاحهم ، في لوحة اعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة ، فيما اذا كان التعيين سيتم في اكثر من محافظة واحدة .

اما اذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة ، فيكتفى بنشر تلك الاسماء في لوحة اعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة .

ج - يعين الناجحون في المسابقة أو الاختبار ، للوظائف الشاغرة ، وفق تسلسل درجات نجاحهم . وفي حال التساوي في الدرجة ، يقدم الاقدم تخرجا . وعند التساوي في التقدم بالتخرج ، تكون الاسبقية للاكبر سنا .

د - يسقط حق غير المعينين من الناجحين ، بمجرد انقضاء سنة على نشر اسماء الناجحين وفق الفقرتين (آ و ب) من هذه المادة .

هـ - تقوم الادارة ، بتبليغ الصك المتضمن نشر اسماء الناجحين في المسابقة أو الاختبار الى الجهاز المركزي للرقابة المالية ، خلال مدة شهر من تاريخ اعلان النتائج . ويعتبر الصك ، وما تضمنه ، هو الاساس المعتمد عليه في تحديد درجات النجاح من أجل التعيين .

المادة ١١ - يكتفى ، من أجل التوظيف وفق احكام المواد (٨ - ١٠) السابقة ، تقديم طلب التعيين ، وصورة عن الشهادة أو المؤهل المطلوب . على أن تستكمل الوثائق الاخرى للتعين ، خلال مدة لا تتجاوز الشهر من تاريخ نشر اسماء الناجحين وفق الفقرتين (آ و ب) من المادة (١٠) السابقة ، وذلك تحت طائلة سقوط الحق بالتعيين للتوظيفة المعلن عنها .

المادة ١٢ - آ - يستثنى من احكام المواد (٨ - ١٠) السابقة :

١ - خريجو ، الكليات ، والمعاهد ، والمدارس ، والمراكز ، ودور المعلمين والمعلمات ، الذين تقضي القوانين والانظمة النافذة بوجوب تعيينهم .

٢ - الموفدون ، للدراسة على نفقة الدولة ، أو بمنحة دراسية وفق قانون البعثات العلمية .

ب - يتم تعيين المشمولين بحكم الفقرة (آ) السابقة ، في الوظائف التي تشترط الانظمة الداخلية لشغلها توفر الشهادات التي يحملونها .

المادة ١٣ - آ - اذا حصل احد العاملين - القائمين على رأس العمل - من شاغلي احدى وظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة ، على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها، وكان أجره يبلغ أو يتجاوز أجر بدء التعيين - للشهادة الاعلى التي حصل عليها - في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون . فيجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين نقله الى احدى وظائف الفئة الاعلى بنفس أجره مع احتفاظه بقدمه المكتسب من أجل الترفيع المقبل . وذلك باستثناء من حصل منهم على شهادة الدكتوراه أو الماجستير ، حيث يجوز منحه - بالاضافة الى ما تقدم - علاوة قدرها (٧٪) من أجره لكل منهما ، مع احتفاظه بقدمه المكتسب في أجره السابق من أجل الترفيع المقبل .

ب - اما اذا كان هذا العامل لم يبلغ أجر بدء التعيين للشهادة الاعلى التي حصل عليها في الجداول المشار اليها ، فيجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين ، تعيينه - دون التقيد بحكم المواد (٨ - ١٠) من هذا القانون - في الاجر المذكور .

ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء ، قرارا يتضمن تحديد القواعد والاسس اللازمة لتطبيق احكام هذه المادة .
د - يشترط من اجل تطبيق الفقرتين (آ و ب) السابقتين ، بالاضافة الى توفر القواعد والاسس الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء المشار اليه اعلاه ، ما يلي :

١ - ان تكون الشهادة الاعلى التي حصل عليها العامل ، 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 احكام هذه المادة خلال مدة ستة اشهر من تاريخ تقديمه الطلب المشعر بحصوله على الشهادة الاعلى ، 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 احدى وظائف الفئات الاولى والثانية والرابعة والخامسة ، على شهادة من الشهادات المطلوبة لوظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة ، يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين تسوية وضعه وفق احكام الفقرات (آ - ب - ج - د - هـ) السابقة .

المادة ١٤ - آ - يجوز ، بصك من السلطة التي تمارس التعيين - ودون التقيد بما ورد في المواد (٨ - ١٠) من هذا القانون - التعيين بأجور تزيد عن أجور بدء التعيين للشهادات التي يحملونها المحددة في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، وذلك للفئتين التاليتين :

١ - حاملو الشهادات المطلوبة للتعيين ، يستثنى جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، من عناصر القيادات النقاية المتفرغة الذين هم ليسوا - بالاصل - من العاملين في الجهات العامة .

٢ - حاملو الشهادات الجامعية او الفنية او المهنية ، الذين اشتغلوا في مهنة حرة تخولهم شهاداتهم ممارستها .
ب - يتم التعيين المنصوص عليه في الفقرة (آ) السابقة ، وفق مايلي :

١ - يمنح المعينون من الفئة الاولى ، علاوة قدرها (٢٪) من أجر بدء التعيين عن كل سنة من السنوات التي قضاها كقادة نقاييين متفرغين بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها . على ان لا تزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض ، عن عشر علاوات على الاكثر .

٢ - يمنح المعينون من الفئة الثانية ، علاوة قدرها (٢٪) من أجر 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 الاكثر .

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

د - تعتبر الخدمات التي يؤديها ، القادة النقائيون ، والعاملون في منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية ، بمثابة خدمة فعلية لدى الجهات العامة 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 احكام هذه المادة ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

المادة ١٥ - مع مراعاة احكام المادة (١٦٨) من هذا القانون ، والاحكام الاخرى المنصوص عليها في :

- أ - القوانين الخاصة ، بأجهزة رئاسة الجمهورية ، ومجلس الشعب ، ومجلس الوزراء .
 - ب - القوانين الخاصة ، بالهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، والمديرية العامة للجمارك .
 - ج - القوانين والانظمة الخاصة ، بالمعاهد العليا والمتوسطة ، ومجمع اللغة العربية ، والعاملين المدنيين في وزارة الدفاع والقوات المسلحة .
 - د - الاحكام الخاصة الواردة في القوانين والانظمة لنافذة ، بشأن تعيين العسكريين السابقين في وظائف مدنية .
 - هـ - الاحكام الخاصة بالسفراء ، الواردة في ملاك وزارة الخارجية .
- يتم التعيين ، وفق الصكوك التالية :

اولا - في الوزارات ، والادارات والهيئات العامة ، والبلديات ووحدات الادارة المحلية ، وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاداري .

- ١ - بمرسوم : لوظائف معاوني الوزير ، والمديرين العامين .
 - ٢ - بقرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - : لبقية العاملين المعينين في وظائف الفئة الاولى .
 - ٣ - بقرار من معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - : للعاملين المعينين في الادارة 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 الاجهزة المحلية ، وفي الفروع بالمحافظات ، في الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة .
- ثانيا - في المؤسسات العامة ، ومنشآت القطاع العام وشركاته ، وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي :

- ١ - بمرسوم : لوظائف المديرين العامين .
- ٢ - بقرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي المدير العام المختص : لوظائف معاوني المديرين العامين ، والمديرين في الادارة المركزية والفروع بالمحافظات .
- ٣ - بقرار من المدير العام المختص : لسائر العاملين الآخرين ، في الادارة المركزية ، والفروع بالمحافظات .

الفصل الثاني من المرسوم

التعيين الاستثنائي

- المادة ١٦ - يجوز بمرسوم التعيين ، دون التقيد بالاحكام المنصوص عليها في الباب الثالث من هذا القانون :
- أ - باحدى وظائف الفئة الاولى ، احملة الشهادات الجامعية .
 - ب - بأية وظيفة من وظائف الفئات الخمسة ، بالنسبة للفنانين والرياضيين والقادة النقائيين .

الفصل الثاني

التمرين

- المادة ١٧ - آ - يعين العامل متسرنا لمدة سنة ، يعتبر بعدها مؤصلا حكما ما لم 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 - يستثنى من احكام الفقرة (آ) السابقة ، مفتشوا الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، حيث يبقون خاضعين لاحكام التمرين المطبقة عليهم بموجب قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش .

الباب الرابع

التدريب والتأهيل

- المادة ١٨ - تتولى الجهات العامة ، تدريب وتأهيل العاملين لديها وفقا لنظامها الداخلي .
- المادة ١٩ - آ - يعطى المعينون مجددا ، من حملة شهادة الدراسة الاعدادية أو شهادة الدراسة الثانوية العامة او الشرعية او شهادة الدراسة الثانوية الفنية بسختلف فروعها (صناعية - تجارية - بيطرية - زراعية - فنون تسوية الخ ٠٠٠) المتخرجون من مراكز أو مدارس التدريب والتأهيل أو من الدورات المهنية أو المسلكية ، علاوة قدرها : - (٥ ٪) من اجورهم التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الاجور الملحقه بهذا القانون : اذا كانت مدة التدريب او التأهيل او الدورة تسعة اشهر او اكثر .
- (٣ ٪) من أجورهم المذكورة: اذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة لا تقل عن ستة أشهر ، ولا تبلغ تسعة اشهر .
- ب - يشترط من أجل منح العلاوة المذكورة آنفا ، أن يتم التعيين في وظائف تتفق والشهادة المهنية او المسلكية الممنوحة للعامل صاحب العلاقة من مراكز التدريب والتأهيل أو من الدورات المذكورة في الفقرة (آ) أعلاه .
- المادة ٢٠ - آ - يعطى العاملون ، المعينون مجددا ، المتخرجون من المعاهد النقابية المركزية ، علاوة قدرها (٣ ٪) من اجورهم - اضافة الى الاجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الاجور الملحقه بهذا القانون - .
- ب - يعطى العاملون القائسون على رأس العمل ، الذين يتخرجون - خلال مدة خدمتهم - من المعاهد النقابية المركزية ، العلاوة المذكورة في الفقرة (آ) السابقة ، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين ، وذلك مع احتفاظهم بقدمهم المكتسب في اجورهم السابقة من اجل الترفيع المقبل .
- ج - يشترط من اجل منح العلاوة المذكورة في الفقرتين (آ و ب) السابقتين ، ان لا تقل مدة الدراسة في المعهد عن ستة اشهر .
- المادة ٢١ - آ - في حال اجتياز العامل - القائم على رأس العمل - دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية ، ينصح بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين ، علاوة قدرها : - (٥ ٪) من اجره : اذا كانت مدة الدورة تسعة اشهر او اكثر .
- (٣ ٪) من اجره : اذا كانت مدة الدورة لا تقل عن ستة اشهر ولا تبلغ تسعة اشهر .
- ب - يحتفظ العامل الذي يمنح العلاوة المشار اليها في الفقرة (آ) السابقة ، بقدمه المكتسب في اجره 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 ، الى لجنة تؤلف في كل جهة عامة بقرار من الوزير المختص .
د - يستفيد من أحكام هذه المادة ، خريجو معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، والمعاهد الاخرى التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس الوزراء .

المادة ٢٢ - أ - يشترط من أجل 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 أن لا يؤدي المنح المنصوص عليه في كل من المادة (٢٠) والمادة (٢١) من هذا القانون ، الى تجاوز الاجر المعادل لسقف فئته .

ج - لا يجوز الجمع بين العلاوات الواردة في المواد (١٩ و ٢٠ و ٢١) من هذا القانون .
د - ان اتباع العامل لاكثر من دورة واحدة ، نقابية كانت أو مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية ، لا يخوله الاستفادة الا من علاوة واحدة .

على انه في حال استفادة العامل المعين مجددا ، أو القائم على رأس العمل ، من احدى العلاوات المنصوص عليها في المواد (١٩ و ٢٠ و ٢١) من هذا القانون بحدها الادنى وقدره (٣/١) من الاجر ، واجتيازه بعد ذلك - بنجاح - دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية مدتها تسعة أشهر أو أكثر وعلاوتها (٥/١) ، فيمنح العامل الفرق بين نسبة العلاوة المقررة للدورة الاخيرة ونسبة العلاوة التي سبق ان استفاد منها وقدره (٢/١) ، وذلك على اساس الاجر الجديد الذي بلغه العامل حين منحه الفرق المذكور . وفي جميع الاحوال ، لا يمنح هذا الفرق الا لمرة واحدة فقط .

الباب الخامس

تقويم اداء العاملين وترفيعهم

المادة ٢٣ - يصدر ، بمرسوم ، نظام عمل اللجان المركزية والفرعية المناط بها تحديد اداء 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 - تقدر كفاءة العاملين كل سنتين مرة ، وفق ما هو وارد في النظام الصادر استنادا لاحكام المادة السابقة ، باحدى الدرجات التالية :

« جيد جدا - جيد - وسط - ضعيف »

- المادة ٢٥ - أ - تكون علاوة الترفيع وفق ما يلي :
- (٩/١) من الاجر : لمن حددت كفاءته بدرجة جيد جدا .
 - (٧/١) من الاجر : لمن حددت كفاءته بدرجة جيد .
 - (٥/١) من الاجر : لمن حددت كفاءته بدرجة وسط .
- وتجبر كسور الليرة الى الليرة .

ب - يجب ان لا يتجاوز الترفيع ، الاجر المحدد لسقف فئة العامل المرفع .
ج - استثناء من حكم الفقرة (ب) السابقة ، يجوز - بمرسوم - ترفيع العامل من الفئة الاولى بأكثر من سقف فئةه ، وبما لا يتجاوز أربع مائة ليرة سورية اضافة الى السقف المذكور ، وثلاثمائة ليرة سورية بالنسبة لبقية الفئات .

المادة ٢٦ - آ - يحرم العامل ، الذي حددت كفاءته بدرجة ضعيف ، من منحه علاوة الترفيع .
ب - ينقل العامل ، الذي حددت كفاءته بدرجة ضعيف مرتين متواليتين ، من وظيفته . ويتم النقل الى وظيفة تتناسب وكفاءته ، بناء على ما تقترحه اللجنة الفرعية لتحديد أداء العاملين . وذلك مع احتفاظه بأجره .
ج - يسرح العامل ، الذي حددت كفاءته بدرجة ضعيف ثلاث مرات متوالية أو أربع مرات خلال خدمته لدى الجهات العامة . وذلك بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين .

المادة ٢٧ - يشترط ، بالاضافة الى ما ورد في المادتين (٢٥ و ٢٦) السابقتين ، من أجل منح علاوة الترفيع المشار اليها ، وجود العامل في الخدمة أو ما في حكمها مدة سنتين اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه او من تاريخ ترفيعه السابق - حسب الحال - .

وفي حال حلول السنة الميلادية التي يستحق فيها العامل الترفيع دون ان تبلغ خدمته الفعلية او ما في حكمها مدة السنتين ، فيمنح نسبة من علاوة الترفيع المقررة له وفقاً لدرجة كفاءته . تتناسب ومدة خدمته الفعلية أو ما في حكمها حتى نهاية السنة الميلادية التي تسبق السنة التي يستحق فيها الترفيع .

المادة ٢٨ - آ - يتم ترفيع العاملين الذين جرى تعيينهم بمرسوم ، بقرار من الوزير المختص . وأما بقية العاملين ، فيتم ترفيعهم بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعيين .
ب - على السلطة المختصة بالترفيع ، اصدار صكوك ترفيع العاملين المستحقين له خلال الشهر الاول من السنة الميلادية التي يستحق فيها الترفيع . على أن يعود نفاذ تلك الصكوك الى تاريخ استحقاق الترفيع .
ج - تبلغ هذه الصكوك خلال مدة اقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ صدورها ، وتعتبر الاجور الواردة في هذه الصكوك من تاريخ بدء الشهر الاول من السنة الميلادية .

المادة ٢٩ - آ - يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حدها الأدنى (٦ ٪) من أجره ، في الحالات التالية :
١ - اذا قدم اختراعاً ثبتت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع ، على أن تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد والابتكار وعدم النقل .

٢ - اذا قدم مؤلفاً ، يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع .
٣ - اذا قام بخدمة جليلة متميزة او قدم عملاً ابداعياً مثاقفاً ، أو قدم انجازاً قيماً حقق اقتصاداً في النفقات أو أدى الى رفع مستوى الاداء .

ب - يتم تقويم الاختراع او المؤلف المشار اليهما في البندين (١ و ٢) من الفقرة (آ) أعلاه ، من الجهات العلمية المتخصصة . كما يتم تقويم الخدمة أو العمل الابداعي أو الانجاز المشار اليها في البند (٣) من الفقرة (آ) المذكورة ، من قبل لجنة متخصصة يشكلها الوزير المختص لهذا الغرض .

ج - يتم علاوة الترفيع الاستثنائية ، بمرسوم .
د - يحتفظ العامل الممنوح علاوة الترفيع الاستثنائية هذه ، بقدمه المكتسب للترفيع المقبل .
هـ - لا تدخل علاوات الترفيع الاستثنائية الممنوحة وفق أحكام هذه المادة ، في سقف الاجور المحددة في هذا القانون ، وعلى أن لا يتجاوز مجموعها - طيلة خدمة العامل - (٢٤ ٪) من أجره .

الباب السادس

اسناد الوظائف

- المادة ٣٠ - أ - يشترط فيمن تسند اليه احدى الوظائف ، أن تتوفر فيه شروط شغلها الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة ذات العلاقة .
- ب - يتم اسناد الوظيفة ، بصك صادر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين لها .

الباب السابع

اوضاع العاملين

الفصل الأول

النقل

- المادة ٣١ - أ - تؤلف وظائف الفئة الواحدة في جميع الجهات العامة ، ملاكاً مسلياً واحداً مشتركاً . ويجوز بناء على مقتضيات المصلحة العامة أو طلب العامل الخطي - نقل العامل من وظيفة الى أخرى في الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة الى أخرى ، وفقاً للشروط التالية :
- ١ - يحتفظ المنقول ، بأجره وبقدمه المؤهل للترقية .
 - ٢ - أن يتم النقل ، الى وظيفة شاغرة تماثل وظيفة المنقول .
 - ٣ - أن تتوفر في العامل المنقول ، الشروط المطلوب توفرها لشغل الوظيفة المنقول اليها بسوجب النظام الداخلي للجهة العامة المنقول اليها .
 - ٤ - بالإضافة الى الشروط الواردة في الفقرة (ج) من هذه المادة ، فإنه يتوجب أن يتم النقل بناء على موافقة الوزير المختص في الجهة العامة المنقول منها ، اذا كان النقل من جهة عامة الى أخرى .
 - ٥ - لا يجوز نقل عناصر القيادات النقابية من التجمع العمالي الذي انتخبت فيه خلال فترة مأسستها لمهامها النقابية .
- ب - مع الاحتفاظ بالقانون رقم (١٠) لعام ١٩٧٥ ، يتم النقل وفق أحكام الفقرة (أ) السابقة ، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المنقول اليها .
- ج - اذا كان نقل العامل سيتم الى خارج الجهة العامة التي يعمل لديها ، أو اذا كان هذا النقل سيتم ضمن الجهة العامة المذكورة ولكن الى خارج حدود المحافظة ، فإنه يشترط من أجل 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 .
 - ٢ - أمين منظمة حزب البعث العربي الاشتراكي ، الذي تتبع لها الجهة العامة التي يعمل لديها
 - ٣ - رئيس اللجنة النقابية في الجهة التي يعمل فيها العامل ، أو رئيس النقابة المختصة في حال عدم وجود لجنة نقابية - لأي سبب كان -
- رئيساً
عضواً
عضواً

المادة ٣٢ - يجوز ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، - ولأسباب مبررة يعود تقديرها اليه - نقل العامل من وظيفة انتاجية الى وظيفة غير انتاجية تتوفر فيه شروط شغلها في جهة العامة أو في جهة عامة أخرى . وفي هذه الحالة لا يستفيد المنقول من تعويضات ومزايا الوظيفة الانتاجية المنقول منها .

المادة ٣٣ - لا تطبق أحكام هذا الفصل ، على :

أ - نقل مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن الى الاحكام الواردة في قانون الهيئة المذكورة .

ب - نقل العاملين في وزارة الخارجية بين الادارة المركزية والبعثات الخارجية، حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن الى الاحكام الواردة في النظام الداخلي للوزارة المذكورة .

ج - نقل الفنانين ، حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن الى الاحكام الواردة في القوانين والانظمة الخاصة بهم .

الفصل الثاني

النـدب

المادة ٣٤ - أ - يجوز ، بناء على مقتضيات المصلحة العامة ، ندب العامل المؤصل من جهة عامة الى جهة أخرى للقيام بوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المندب اليها .

ب - يتم ندب العامل بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المندب اليها ، يصدر بعد موافقة الوزير الختية الذي تتبع له الجهة المندب منها . على أن تؤخذ موافقة اللجنة المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (٣١) من هذا القانون .

ج - لا يجوز ندب عناصر القيادات النقاية من التجمع العمالي الذي انتخبت فيه ، خلال فترة ممارستها لمهامها النقاية .

المادة ٣٥ - يجوز ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ندب العامل الانتاجي من جهة عامة الى أخرى للقيام بوظيفة غير انتاجية تتوفر فيه شروط شغلها . ولا يستفيد المندب في هذه الحالة من تعويضات ومزايا الوظيفة الانتاجية المندب منها .

المادة ٣٦ - أ - يتم الندب ، لمدة محدودة لا تتجاوز السنة .

ب - اذا بلغت مدة الندب الحد الاقصى المشار اليه في الفقرة (أ) السابقة ، يتبع بشأن العامل المندب احدي الطريقتين التاليتين :

١ - انهاء ندبه ، واعادته الى الجهة العامة المندب منها .

٢ - نقله الى الجهة العامة المندب اليها ، وفق أحكام النقل المنصوص عليها في الفصل الاول من هذا الباب .

ج - يحتفظ المندب بوظيفته المندب منها ، ويتقاضى أجره وتعويضاته من الجهة العامة المندب اليها ، وفق الاحكام النافذة لديها .

د - تعتبر خدمة المندب في الجهة العامة المندب اليها ، بحكم الخدمة في الجهة العامة المندب منها .

هـ - يتم تقويم أداء العامل المندب ، من قبل الجهة العامة المندب اليها . ويتم اصدار صك ترفيعه في ضوء هذا التقويم ، من قبل الجهة العامة المندب منها .

المادة ٣٧ - لا تطبق احكام هذا الفصل على :

أ - ندب مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن الى احكام الندب الواردة في قانون الهيئة المذكورة .

ب - ندب الفنانين ، حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن الى الاحكام الواردة في القوانين والانظمة الخاصة بهم .

الفصل الثالث

الاعارة

المادة ٣٨ - مع مراعاة الاحكام القانونية الخاصة ، بوضع العاملين في الجهات العامة تحت تصرف الحرس القومي ، وبتفرغهم لدى المنظمات الشعبية والنقابات المهنية ، :

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

١ - داخليا : الى جهات القطاع المشترك التي لا تدخل في شمول المادة (١٧٦) من هذا القانون ، أو الى منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي ، أو المنظمات الشعبية ، أو النقابات المهنية .

٢ - خارجيا : الى الحكومات أو المنظمات العربية والاجنبية ، أو الجهات الدولية المختلفة .

ب - تتم الاعارة الداخلية أو الخارجية ، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين .

ج - يتم تسديد الاعارة ، بصك مسائل للصك الوارد في الفقرة (ب) السابقة .

د - يجب أن لا تتجاوز مدة الاعارة الداخلية الى جهات القطاع المشترك ، وكذلك الاعارة الخارجية . أو كليهما معا ، أربع سنوات وذلك طيلة مدة خدمة العامل . ويجوز تجاوز هذه المدة ، بمرسوم ، لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى فقط .

المادة ٣٩ - أ - يتوجب على العامل المعار ، أن يضع نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة خلال شهر على الأكثر من تاريخ انتهاء مدة اعارته . وتعتبر الاعارة - حينئذ - ممددة حكما ، بمقدار مدة التأخير التعلي عن الالتحاق بالعمل خلال الشهر المذكور .

ب - يتوجب على الجهة العامة المعيرة ، أن تعيد العامل المعار ، الذي يضع نفسه تحت تصرفها وفق حكم الفقرة (أ) السابقة ، فورا ، الى وظيفته السابقة ان كانت لا تزال شاغرة . والافيعاد الى 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 السلطة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى ، يعود مفعوله الى تاريخ وضع العامل نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة .

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

ب - استثناء من حكم الفقرة (أ) السابقة ، يجوز النص ، في صك اعارة العامل الى منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية والنقابات المهنية ، على ماثبته على تقاضي أجره وتعويضه العائلي من الجهة المعيرة ، وسائر التعويضات - التي يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديددها - من الجهة المعيرة . وتحدد القواعد والاسس ، 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 والاوزاع ، التي يجوز فيها منح العامل المعار تعويضات اضافية عما تخصصه له الجهة المستعيرة .

هـ - تعتبر مدة الاعارة ، خدمات فعلية في الجهة العامة المعيرة فيما يتعلق بالترفيه وبالمعاش ، شريطة أن يؤدي عنها العائدات التقاعدية على اساس أجره من الجهة العامة المعيرة .

و - يجري ترفيع العامل المعار في الجهة المعار منها ، على اساس درجة الكفاءة التي تعادل متوسط العلامات التي حاز عليها خلال الاربع سنوات السابقة لتاريخ اعارته .

- المادة ٤١ - آ - يجوز بناء على طلب الجهة المستعيرة أو بناء على طلب خطي من العامل المعار وموافقة الجهة المعيرة - انتهاء الاعارة قبل انتهاء مدتها ، بصك مماثل للبصك الذي تست بسوجه الاعارة • على أن لا يباشر المعار وظيفته في الجهة العامة المعار منها قبل صدور ذلك الصك •
- ب - كما يجوز للجهة المعيرة - في حالات الضرورة التي تقدرها - انتهاء الاعارة قبل انتهاء مدتها • وتطبق في هذه الحالة احكام المادة (٣٩) من هذا القانون •

الباب الثامن

شروط العمل

الفصل الأول

أوقات العمل والعطل الاسبوعية والاعياد

- المادة ٤٢ - آ - مع مراعاة الاحكام المتعلقة بتحديد النصاب التدريسي والتعليمي في القوانين والانظمة الخاصة بالمعاهد والمدارس على مختلف انواعها ، وكذلك الاحكام المتعلقة بتحديد ساعات وحجم عمل الفنانين في القوانين والانظمة النافذة الخاصة بهم :
- تحدد ساعات العمل اليومية الفعلية بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، على أن لا تقل عن (٦) ساعات ، ولا تزيد عن (٨) ساعات في اليوم الواحد و (٤٨) ساعة في الاسبوع •
- ب - استثناء من احكام الفقرة (آ) السابقة ، يجوز في حالات خاصة - وبقرار من مجلس الوزراء - تحديد ساعات العمل اليومية دون التقيد بالحددين الادنى والاقصى المذكورين •
- ج - لا تدخل في ساعات العمل المحددة وفق الفقرتين (آ 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 لا يجوز للعامل البقاء أكثر منها في مكان العمل ، وكذلك الجهات التي تطبق عليها هذه الفقرة •
- هـ - مع التقيد بأحكام الفقرتين (آ - ب) السابقتين ، تحدد الجهة العامة ذات العلاقة مواعيد بدء العمل اليومي ، ومواعيد انتهائه - حسب مقتضيات المصلحة العامة أو طبيعة العمل - •
- و - اذا صدر قرار عن رئيس مجلس الوزراء يتضمن العودة الى الحد الاقصى لساعات العمل اليومية ، فلا ينشأ الحد الادنى حقا مكتسبا لأحد ، ولا يترتب على العودة الى الحد الاقصى أية آثار مالية لأي من العاملين في الدولة •
- المادة ٤٣ - آ - يحق لجميع العاملين ، راحة مأجورة لا تقل عن يوم واحد في كل أسبوع • وتحدد الراحة الاسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء •
- ب - يستفيد العاملون من التعطيل بأجر كامل ، في أيام الاعياد الرسمية التي يصدر مرسوم بتحديدتها •
- ج - يجوز في بعض الجهات العامة ، أو في الاعمال التي تتطلب طبيعتها أو ظروفها استمرار العمل فيها ، أن تحدد الراحة الاسبوعية أو التعطيل في أيام الاعياد الرسمية بالتناوب بين العاملين ، شريطة أن تتحقق الراحة الاسبوعية لجميع العاملين بالمعدل المقرر في الفقرة (آ) السابقة • أما بالنسبة للاعياد الرسمية فتعتبر عملا اضافيا •

الفصل الثاني

الاجازات

القسم الأول

الاجازات الادارية السنوية

المادة ٤٤ - آ - تلتزم الجهة العامة ، بمنح كل من العاملين لديها ، اجازة ادارية سنوية بأجر كامل ، مدتها عن كل سنة ، كما يلي :

- ١ - ١٥ يوم عمل : لمن تقل خدمته الفعلية أو ما في حكمها عن خمس سنوات •
 - ٢ - ٢١ يوم عمل : لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها ، خمس سنوات وحتى عشر سنوات •
 - ٣ - ٢٦ يوم عمل : لمن تجاوزت خدمته الفعلية أو ما في حكمها ، عشر سنوات وحتى عشرين سنة •
 - ٤ - ٣٠ يوم عمل : لمن أتم الخمسين من العمر ، أو تجاوزت خدمته الفعلية أو ما في حكمها عشرين سنة •
- ب - تعتبر الخدمات التي يؤديها العاملون في الجهات العامة ، خدمة موحدة يبنى عليها تحديد مدة الاجازة الادارية السنوية التي يستحقونها •

ج - تحسب الحدود الدنيا للمدد المحددة في الفقرة (آ) من هذه المادة ، على أساس خدمة العامل الفعلية أو ما في حكمها في اليوم الاول من سنة استحقاقه للاجازة •

د - يجوز - بناء على طلب العامل - منحه اجازات ساعية أثناء الدوام الرسمي ، وحساب هذه الاجازات من أصل اجازاته الادارية السنوية • ونصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه الفقرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء •

المادة ٤٥ - آ - تنظم الجهة العامة في مطلع كل عام ، جدولاً لمنح الاجازات الى العاملين لديها ، وذلك ضمن الاسس التالية :

١ - يراعى ، قدر الامكان ، رغبة العامل عند تحديد مواعيد اجازاته على مدار السنة ، وذلك طالما أن هذه الرغبة لا تتعارض مع مصلحة العمل •

٢ - يشترك التنظيم النقابي في اعداد الجدول المذكور ، وذلك وفق الاسس التي يحددها النظام الداخلي للجهة العامة •

٣ - الاجازات الادارية السنوية الزامية ، وتعطى للعامل في المواعيد المحددة بالجدول المذكور • غير أنه يمكن منح العامل اجازته الادارية في غير تلك الاوقات المحددة ، وذلك في حالات الضرورة التي يعود تقديرها للجهة العامة •

٤ - يمكن للجهة العامة - في حالات الضرورة - استدعاء العامل المجاز وقطع اجازته • ويعطى في هذه الحالة - وعندما تسمح ظروف العمل - اجازة بديلة للاجازة غير المستعملة ، والا فيعطى بدل الاجر عنها اذا لم يجبر تعويضها عينا في العام نفسه •

ب - ١ - لا يجوز تراكم الاجازات من سنة لآخرى ، بل يجب استنفاد استعمال الاجازة في عام استحقاقها • وتسقط حكماً الاجازات غير المستعملة حتى نهاية العام •

٢ - مع مراعاة البند (٤) من الفقرة (آ) السابقة ، لا يجوز دفع بدل الاجر عن الاجازات غير المستعملة الا اذا كان عدم استعمالها بناء على طلب خطي من الجهة العامة بعد الحصول على موافقة الوزير المختص • وعلى أن يقتصر ذلك ، على الحالات الضرورية ، التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص •

ج - تمنح الاجازة الادارية السنوية على أساس السنة الميلادية • ويصنى استحقاق العامل من الاجازة عن السنة الميلادية الاولى بنسبة خدمته فيها •

- المادة ٤٦ - في جميع الاحوال التي يتم فيها انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان ، يدفع له بدل الاجازات الادارية السنوية المستحقة له وغير المستعملة كما لو بقي قائما على رأس عمله حتى نهاية العام .
- المادة ٤٧ - أ - خلافا لما ورد في المواد (٤٤ - ٤٦) السابقة ، ينظم استخدام الاجازات الادارية السنوية للمعينين في البعثات الخارجية من العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم ، وتحديد مهل الطريق ، والاجازات الادارية السنوية الاضافية للمناطق الصعبة ، وجواز تراكم الاجازات الادارية السنوية ، في النظام الداخلي للوزارة المذكورة .
- ب - ١ - لا يستفيد من أحكام المواد (٤٤ - ٤٦) السابقة ، العاملون الذين يتمتعون بالعطل المدرسية .
- ٢ - يجوز - عند الضرورة - منح العاملين المشار اليهم في البند (١) السابق ، اجازة عارضة لا تتجاوز مدتها ستة أيام في السنة - وذلك سواء كانت متصلة أم منفصلة - .

القِسْمُ الثَّانِي

الاجازات الصحية

- المادة ٤٨ - أ - يحق للعامل ، خلال كل عام من خدمته ، أن يتغيب لاسباب صحية لمدة /٢٠٠/ يوما - متصلة أم منفصلة - يتقاضى خلالها :
- ٨٠٪ من أجره : عن الثلاثين يوما الاولى .
- اجرا كاملا : عن المائة والسبعين يوما التالية .
- ب - تعتبر الاجازة الصحية ، من الخدمات الفعلية .
- ج - اذا كانت حالة العامل المريض في بعثة خارجية لا تسمح بنقله الى الوطن ، فيمنح - بقرار من وزير الخارجية - اجازة صحية اضافية لمدة ثلاثة أشهر حتى يتم نقله أو شفاؤه خلالها . ويستمر العامل المريض في هذه الحالة على تقاضي أجوره وتعويضاته وبدل اغترابه .
- المادة ٤٩ - تصدر ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، التعليمات بشأن :
- كيفية منح التقارير الطبية ، وجهة اصدارها حسب مدة الاجازة الصحية ، واجراءات تسليمها الى الجهة العامة التي يتبعها العامل .
- كيفية تشكيل لجان فحص العاملين ، وتحديد اختصاصاتها ، ونطاق عملها .
- المادة ٥٠ - أ - يحق للعامل الغائب على وجه قانوني خارج اراضي القطر ، ان ينال اجازة صحية ، او ان يطلب تمديد اجازته الصحية ، بموجب تقارير طبية تنظم وتسلم للجهة العامة وفقا للقواعد والاجراءات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .
- ب - تدخل الاجازات الصحية الممنوحة بموجب الفقرة السابقة ، في حساب الاجازات الصحية المنصوص عليها في المادة /٤٨/ من هذا القانون .
- المادة ٥١ - تشكل ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، لجنة تسريح طبية عامة بدمشق ولجان تسريح طبية فرعية في مراكز المحافظات - كلما اقتضت الحاجة - . يحدد القرار المذكور ، كيفية تشكيل هذه اللجان ، والاجراءات المتعلقة باجتماعاتها واتخاذ قراراتها ، وكيفية تبليغ هذه القرارات ، وتحديد نطاق عمل كل لجنة فرعية مكانيا .
- المادة ٥٢ - أ - يحال العامل الى لجنة التسريح الطبية الفرعية المختصة المشار اليها في المادة /٥١/ السابقة ، في الحالتين التاليتين : -

- ١ - اذا بلغت مدد الاجازات الصحية /١٨٠/ يوما بصورة متصلة .
- ٢ - اذا بلغت مدد الاجازات الصحية /٢٠٠/ يوما في السنة الميلادية الواحدة بصورة متفرقة .
- وفي جميع الاحوال لا يجوز تجاوز مدة الغياب الصحي باجر أو بـ (٨٠٪) من الاجر (١٨) شهرا خلال خمس سنوات - بما فيها السنة الجارية - .
- ب - اذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار اليها آتفا ، ان المرض ناجم عن الاصابة باحد الامراض السارية أو العضالة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الصحة ، او بعاهة تمنعه من القيام بالعمل . او اذا تبين لها أن 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 اجازات بكامل الاجر لا يتجاوز مجموعها شهرين ، تقرر تسريحه بانتهائها اذا لم يثبت شفاؤه نهائيا من مرضه .
- ج - يحق لكل من الجهة العامة او العامل، الاعتراض على تقرير لجنة التسريح الطبية الفرعية امام 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 السلطة التي تمارس حق التعيين ، اعتبارا من تاريخ اكتساب تلك القرارات الدرجة القطعية . وتصفى حقوق العامل وفق الاحكام القانونية النافذة لذلك .
- المادة ٥٣ - آ - تسري على اصابات العمل والامراض الناشئة عن الوظيفة التي يصاب بها العاملون الخاضعون لهذا القانون ، أحكام اصابات العمل الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية .
- ب - الى أن يوحد المرجع التأميني ، تقوم مؤسسة التأمينات الاجتماعية بتطبيق تلك الاحكام بالنسبة لجميع العاملين الخاضعين لهذا القانون . على أن ترجع في المبالغ المصروفة - تنفيذا لتلك الاحكام - الى العاملين غير الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية ، على موازنة الجهة العامة ذات العلاقة .

القسم الثالث

اجازة الامومة

- المادة ٥٤ - آ - تمنح العاملة ، اجازة امومة بكامل الاجر مدتها خمس وسبعون يوما . تبدأ في الاحوال العادية خلال الشهر التاسع من الحمل .
- وتعطى هذه الاجازة كاملة ، ولو توفي المولود .
- ب - تمنح هذه الاجازة ، بالاستناد الى شهادة طبية مصدقة اصولا ، تبين ان العاملة هي في الشهر التاسع من الحمل .
- ج - اذا وقعت الولادة في الشهر التاسع من الحمل ، ولكن قبل طلب الاجازة ، فتمنح الحامل اجازة مدتها ستون يوما فقط اعتبارا من تاريخ الولادة .
- د - اذا وقعت الولادة بين الشهر السابع والتاسع ، فتمنح الحامل اجازة مدتها خمس وسبعون يوما اعتبارا من تاريخ الولادة .

- هـ - تمنح من ترغب من العاملات الحوامل ، اجازة امومة اضافية مدتها شهر واحد بـ ٨٠٪ من الاجر ، وبدون اجر لمدة شهر آخر .
- و - تمنح العاملة الموضع ، اجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يوميا ، وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره .
- ولا تطبق بشأن هذه الاجازة احكام الفقرة د/ من المادة (٤٤) من هذا القانون .

القسم الرابع

الاجازات الاضطرارية

- المادة ٥٥ - آ - يحق للعامل ، ان يتغيب بأجر كامل لمدة اسبوع ، في حال زواجه .
- ب - يحق للعامل ، ان يتغيب لمدة خمسة ايام متصلة بأجر كامل ، في حال وفاة احد اصوله أو فروعه أو زوجه أو اخيه أو اخته .
- ج - لا تدخل الاجازات المشار اليها في الفقرتين السابقتين ، في حساب الاجازة الادارية السنوية .

القسم الخامس

اجازة الحج

- المادة ٥٦ - آ - يمنح العامل ، لمرة واحدة طوال خدمته ، اجازة بكامل الاجر لاداء فريضة الحج ، مدتها :
 - ٣٠ يوما : للمسلمين .
 - ٧ ايام : للمسيحيين .
- ب - يتوقف منح هذه الاجازة ، على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في الخدمة لدى الجهات العامة .
- ج - لا تدخل هذه الاجازة ، في حساب الاجازة الادارية السنوية .

القسم السادس

الاجازات الخاصة بلا اجر

- المادة ٥٧ - آ - مع الاحتفاظ باحكام كل من ، قانون خدمة العلم ، وقانون البعثات العلمية ، وقانون التفرغ النقابي ، وقانون الانتخاب : -
- يجوز منح العامل ، بناء على طلبه الخطي - لاسباب تقبلها الجهة العامة - اجازة خاصة بلا اجر ، تحدد في الصك الصادر بمنحها . على أن لا تزيد مدتها - منفردة أم مجتمعة - عن اربع سنوات طويلة مدة خدمة العامل .
- ب - تعتبر وظيفة العامل المجاز اجازة خاصة بلا اجر ، شاغرة ، اذا تجاوزت مدتها ثلاثة أشهر .
- المادة ٥٨ - آ - لا تدخل مدد الاجازة الخاصة بلا اجر ، الممنوحة وفق المواد (٦٠ و ٦١ و ٦٢ و ١٣٦) من هذا القانون ، في حساب الحد الاقصى المنصوص عليه في الفقرة (آ) من المادة السابقة .

ب - تدخل الاجازة الخاصة بلا أجر ، الممنوحة للعامل وفق المادة (٥٧) من هذا القانون ، التي لا تتجاوز مدتها طوال مدة خدمته - منفردة أم 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 .
واما اذا تجاوزت مدة الاجازة بلا أجر - منفردة أم مجتمعة - ثلاثة أشهر ، فلا تدخل حينئذ في حساب الخدمة ، ولا في التقدم المؤهل للترفيه .

ج - لا تدخل مدد الاجازات الخاصة بلا أجر ، الممنوحة وفق المواد (٦٠ و ٦١ و ٦٢ و ١٣٦) من هذا القانون ، في قدم العامل المؤهل للترفيه . غير انها تحتسب في المعاش ، شريطة ان يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معا .

المادة ٥٩ - آ - يجوز ، بناء على طلب خطي من العامل المجاز اجازة خاصة بلا أجر ، اعادته الى عمله قبل انتهاء مدة الاجازة ، اذا وافقت الجهة العامة على ذلك . وفي هذه الحالة ، لا يجوز مباشرته العمل ، الا بعد صدور صك بالاعادة من السلطة التي صدر عنها صك المنح .

ب - يعاد العامل المجاز اجازة خاصة بلا أجر الى وظيفته السابقة ، ان كانت لا تزال شاغرة ، والا فيعاد الى وظيفة أخرى ، يحددها الوزير المختص ، ضمن ذات فئة العامل المجاز ، تتناسب ومؤهلاته الوظيفية ، وتتوفر فيه شروط شغلها ، مع احتفاظه بأجره الذي بلغه .

القسم السابع

احكام عامة في الاجازات

المادة ٦٠ - لا يجوز للعامل ان يتغيب عن عمله ، الا باجازة اصولية معطاة له وفقا لاحكام القانون . والا فانه يفقد حقه في الاجر عن مدة غيابه غير الاصولي ، فضلا عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة .

المادة ٦١ - كل عامل ، لم يعد الى عمله بعد انقضاء مدة اجازته مهما كان نوعها ، يفقد حقه في الاجر عن مدة غيابه غير الاصولي ، فضلا عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة .

المادة ٦٢ - تعتبر مدة التغيب غير الاصولي المبحوث عنه في المادتين (٦٠ و ٦١) السابقتين ، والناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة ، اجازة ادارية محسوبة على اجازات العامل الادارية السنوية المستحقة له . وعند عدم كفايتها ، يعتبر الباقي اجازة خاصة بلا أجر . اما مدة التغيب المذكور ، غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة ، فتعتبر بكاملها اجازة خاصة بلا أجر .

المادة ٦٣ - آ - تمنح ، الاجازات الادارية السنوية ، والصحية ، والأمومة ، والاضطرارية ، والحج ، كما يلي :
١ - في الوزارات ، والادارات والهيئات العامة ، والبلديات ووحدات الادارة المحلية ، وسائر الجهات العامة ذات الاداري :-

بكتاب صادر عن :

- الوزير المختص : لمعاوني الوزير ، والمدراء العامين ومعاونيهم ، والمدراء في الادارة المركزية ومراكز المحافظات .
- معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - : لسائر العاملين في الادارة 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 :

١ - الوزير المختص : للمدراء العاملين ، والمدراء في مراكز المحافظات .

٢ - المدير العام : لباقي العاملين .

ب - تمنح الاجازة الخاصة بلا أجر :

١ - بقرار من الوزير المختص : اذا تجاوزت مدة الاجازة ثلاثة أشهر .

٢ - بقرار من الوزير المختص أو السلطة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى : اذا لم تتجاوز مدة الاجازة ثلاثة أشهر .

ج - يراعى في منح الاجازات للمدراء في مراكز المحافظات - سواء بالقطاع الاداري أم بالقطاع الاقتصادي - الحصول على موافقة المحافظ المختص قبل اصدار كتاب أو قرار منح الاجازة .

الباب التاسع

الواجبات والمحظورات والعقوبات المسلكية

الفصل الأول

الواجبات والمحظورات

المادة ٦٤ - مع الاحتفاظ بقانون العقوبات الاقتصادية، يجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون والمراسيم والقرارات والتعليمات المنفذة له ، كما يتوجب عليه مراعاة القوانين والانظمة 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 واهداف الدولة في الوحدة والحرية والاشتراكية .

٢ - ان يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة واخلاص . وان ينصرف كلياً - في وقت العمل - الى اداء واجبات الوظيفة .

٣ - ان يتقيد تقيداً تاماً بمواعيد الدوام المقررة . والايغادر عمله الا بأذن خاص وفق الاصول .

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

٥ - ان ينفذ أوامر رؤسائه بدقة وأمانة ، في حدود القوانين والانظمة النافذة . على أن يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه . ويكون مسؤولاً 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 اداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل ، وتحقيق الخدمة العامة .

- ٨ - أن يرتدي أثناء العمل ، اللباس المخصص للعمل - في حال وجوده - .
- ٩ - أن يكون مسؤولاً تجاه الجهة العامة ، عن الأضرار التي تنشأ عن سوء قيامه بواجباته - سواء كان ذلك عن قصد أو إهمال - . على أن لا يخل ذلك بمسؤوليته تجاه الغير ، وفق القواعد المقررة بهذا الشأن .
- ١٠ - وبصورة عامة ، التقيد التام بجميع التعليمات الصادرة ، عن جهته العامة ، وعن سائر السلطات المختصة .
- المادة ٦٥ - مع مراعاة أحكام كل من قانون العقوبات ، وقانون العقوبات الاقتصادية ، والقوانين النافذة الأخرى ، يحظر على العامل :
- أ - أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته ، إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك العامل الخدمة .
- ب - أن يستعمل المواد والعتاد والآلات المسلمة إليه ، لأموال خارجة عن أغراض الجهة العامة التي يعمل لديها ، سواء لنفسه أو لغيره - .
- ج - أن 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 - أن يقبل لنفسه أو لغيره منحة أو هدية أو امتياز بسبب ادائه لأعمال الوظيفة ، أو أن يقبل الوعد بشيء من هذا القبيل .
- هـ - أن يجمع نقوداً أو أشياء عينية ، لأي فرد أو لأي هيئة أو جماعة لأغراض غير مسموح بها أو غير مرخص لها .
- و - أولاً - أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر ، يؤديه بالذات أو بالواسطة . وبشكل خاص :
- ١ - أن يقبل تكليفه بأي عمل - مهما كان نوعه - لدى الجهات العامة الأخرى ، إلا بناء على موافقة خطية من الوزير المختص في الجهة العامة التي يعمل لديها .
- ٢ - أن يجمع بين وظيفته وبين ممارسة مهنة حرة ، باستثناء المهن التي تنص القوانين والأنظمة النافذة على جواز ممارستها ، وضمن الشروط المحددة فيها .
- ٣ - أن يشترك في المضاربات المالية ، أو أن يمارس أي عمل من الأعمال التجارية أو الصناعية .
- ٤ - أن يدخل في التعهدات والمناقصات - بنفسه أو بالواسطة - 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 - أن يستخدم - بأي صورة كانت - بعد انتهاء خدمته أو إنهاؤها من الدولة - لأي سبب كان - لدى إحدى الجهات الخاصة المحلية أو الأجنبية التي لها علاقة بأعماله السابقة ، أو أن يكون ممثلاً أو وكيلاً لديها . ما لم تنقض خمس سنوات على انقضاها عن تلك الأعمال .
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء ، التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند .
- ٦ - أن يشترك في تأسيس الشركات ، أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها ، إلا إذا كان مندوباً عن الدولة أو عن المنظمات الشعبية .
- ٧ - أن يشتري عقارات أو منقولات تطرحها السلطات القضائية أو الإدارية للبيع ، إذا كان ذلك يتصل بوظيفته .
- ٨ - أن يكون وكيلاً في القيام بأعمال للغير بأجر أو بمكافأة . ولا يجوز أن يكون وكيلاً بدون أجر أو مكافأة ، إذا كانت الأعمال الموكلة فيها مما جرت العادة بدفع أجره إلى الوكلاء في مقابل القيام بها .

ويجوز ان يتولى العامل ، لقاء أجر أو مكافأة ، أعمال القوامه أو الوصاية أو الوكالة عن القائين ، أو المعونة القضائية • اذا كان المشمول بالوصاية أو القوامه أو الغائب أو المعان قضائيا ، ممن تربطه به صلة قربي أو نسب لغاية الدرجة الرابعة ، وذلك بشرط اخبار رئيسه بذلك •

٩ - أن يقرض أو يقترض من المتعاملين مع الجهة العامة التي يعمل لديها ، أو من المتعهدين معها ، أو ممن له صلة بنشاطها •

ثانيا - غير أنه يجوز - خلافا للبنود السابقة - وبموافقة خطية من الوزير المختص - وفي حدود التعليمات التي تصدر بهذا الشأن عن رئيس مجلس الوزراء - السماح للعامل بالجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة ، اذا كان هذا العمل الآخر ليس من شأنه الاضرار باداء واجبات الوظيفة ، ولا يتعارض مع مقتضياتها •

ز - ان يشترك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل ، تتعارض مع أحكام القوانين والانظمة النافذة •
ح - ان يترك العمل ، أو يتوقف عنه ، أو يسقطه ، بقصد الاخلال بالنظام العام • أو توقيف أو تعطيل الانتاج • أو ان يحرض العاملين على ذلك •

ط - ان ينتمي الى جمعية او جماعة ، تتوخى اغراضا غير مشروعة تهدد مصالح الدولة أو تعرضها للخطر •
ي - ان يدخل الى مكان العمل ، الاسلحة أو المتفجرات أو أية مادة من شأنها تعريض الموجودات للخطر ، ما لم يكن باذن رسمي وبغرض حماية الجهة العامة •
ك - ان يقبل الزيارات الشخصية ، الا لضرورة قصوى ، وبأذن من المسؤول المختص ، وفي المكان المخصص لذلك •

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

م - أن يرتكب المحظورات الاخرى التي تقرها الجهة العامة ، تبعا لطبيعة العمل لديها ، وحسن تأمين سيره •

المادة ٦٦ - آ - مع مراعاة قانون التنظيم النقابي ، لا يجوز للعامل أن يعمل في التأليف أو الكتابة أو النشر حول أمور تتعلق بوظيفته ، الا بموافقة الوزير المختص •

ب - تكون الاختراعات التي يتكرها العامل أثناء تأديته وظيفته أو بسببها ، أو الاعمال التي تتصل بنشاطه فيها ، ملكا للدولة ، في الاحوال 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 •

واذا كان لهذا الاختراع قيمة علمية ، فللعامل الحق بتعويض عادل ، يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع •

الفصل الثاني

العقوبات المسلكية

المادة ٦٧ - آ - كل عامل يخالف أحكام هذا القانون ، يعاقب باحدى العقوبات المسلكية المنصوص عليها فيه ، وذلك مع عدم الاخلال باقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده •

ب - لا يعفى العامل من مسؤولية أعماله مسلكيا ، الا اذا ثبت أن ارتكابه للعمل المخالف كان تنفيذا لأمر خطي صادر اليه عن رئيسه •

ج - ان تأديب العاملين وفقا لأحكام هذا القانون ، لا يحول دون حق الجهة العامة بتغريمهم عن الاضرار التي يحدثونها في أموالها وممتلكاتها طبقا للأحكام القانونية النافذة •

المادة ٦٨ - مع مراعاة قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، لكل عامل أن يطالب بأي حق من حقوقه ، أو يشرح أية ظلامة تقع عليه ، عن طريق التنظيم النقابي المختص ، أو عن طريق التسلسل الإداري بصورة كتابية • وعلى السلطة التي رفعت إليها الشكوى ، الاجابة سلبا أو ايجابا ، خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى • فاذا تكلأت ، تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص ، الذي يوزع بدراستها أو التحقيق فيها ، تمهيدا للبت بها •

المادة ٦٩ - تصنف العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين ، في نوعين :

أ - العقوبات الخفيفة ، وتشمل :

١ - عقوبة التنبيه : وهي اخطار العامل بكتاب ، تذكر فيه المخالفة المرتكبة ، ويلفت نظره الى لزوم اجتنابها في المستقبل •

٢ - عقوبة الانذار : وهي توجيه كتاب الى العامل ، ينذر فيه بفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها •

٣ - عقوبة الحسم من الاجر : وهي حسم مبلغ حده الأقصى ٥ ٪ من الاجر الشهري للعامل لمدة لا تقل عن شهر ، ولا تزيد على ستة أشهر • ويعتبر الاجر 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 بخمسة عقوبات خفيفة خلال سنتين متتاليتين •

٥ - عقوبة حجب الترفيع : وهي حرمان العامل من علاوة الترفيع •

ب - العقوبات الشديدة ، وتشمل :

١ - عقوبة النقل التأديبي : وهي نقل العامل الى وظيفة أدنى من وظيفته ، مع احتفاظه بأجره •

٢ - عقوبة التسريح التأديبي : وهي تسريح العامل ، وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة • ولا يجوز اعادة العامل المسرح ، وفق ما تقدم ، الى الخدمة - وذلك مهما كانت صفة الاعادة - ما لم تمض على تسريحه سنتان على الاقل •

٣ - عقوبة الطرد : وهي الحرمان من الوظيفة حرمانا نهائيا • وتصفى حقوق العامل المطرود وفق القانون التأميني الذي يخضع له ، على أن 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 اعادة العامل المطرود - في أية حال من الاحوال - الى الخدمة في الجهات العامة - سواء كانت الاعادة بصورة دائمة أو مؤقتة - ما لم يتم اعادة اعتباره قضائيا وفق القوانين المرعية • كما لا يحق للعامل المطرود أن يشترك مباشرة أو بالواسطة بمناقصات أو مزايدات أو تعهدات الجهات العامة • ولا يجوز تطبيق هذه العقوبة ، الا اذا كان قد حكم على العامل ، بجناية ، أو بجنحة شائنة أو مخلة بالثقة العامة •

- المادة ٧٠ - آ - لا يشترط 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 أشد •
- ج - لا يجوز الجمع بين عقوبتين للمخالفة الواحدة ، بأن واحد •
- المادة ٧١ - آ - مع مراعاة الاحكام الواردة في الباب العاشر من هذا القانون - بشأن المحاكمة المسلكية - : تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين ، وفق ما يلي :
- عقوبتا التنبيه والانذار : من قبل أي من رؤساء العامل •
- عقوبة الحسم من الاجر : 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 ، والتظلم منها ، بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء •
- ج - يجوز للوزير المختص ، الغاء العقوبات الخفيفة غير المفروضة من قبل المحكمة المسلكية المختصة ، على أن لا يكون لهذا الالغاء مفعول رجعي من الناحية المالية • وإذا فرضت العقوبة الخفيفة بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، فيستطاع رأي الهيئة المذكورة في الغائها •
- د - تفرض العقوبات الشديدة ، بحكم صادر عن المحكمة المسلكية ذات العلاقة • وتنفذ بصك من السلطة التي تمارس حق التعيين •
- المادة ٧٢ - لا تطبق أحكام هذا الصل ، على مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش • ويقون خاضعين بهذا الشأن الى قوانينهم الخاصة •

الباب العاشر

المحاكمة المسلكية

- المادة ٧٣ - آ - يصدر « بقانون » ، تشكيل المحاكم المسلكية المختصة بمحاكمة العاملين من الناحية التأديبية • ويتضمن بشكل خاص :
- اختصاصات المحاكم المسلكية •
- الملاحقة قبل الاحالة على المحاكم المسلكية •
- أصول المحاكمة أمامها ، وطرق الطعن •
- حالات واجراءات كف اليد ، ومدته القصوى ، والحالات التي يعتبر فيها العامل مكفوف اليد حكما •
- حقوق المكفوف اليد حكما ، ولا سيما بالنسبة للأجر •
- سقوط الدعوى المسلكية ، واعادة الاعتبار •
- محاكمة العاملين بعد تركهم الخدمة ، والعقوبات التأديبية التي يمكن فرضها عليهم •
- ب - يبقى مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، خاضعين - بشأن المحاكمة المسلكية - الى قوانينهم الخاصة •

الكتاب الحادي عشر

الوكالة

المادة ٧٤ - آ الوكالة ، هي التعيين بصورة مؤقتة ، على وظيفة شاغرة ، أو على وظيفة أصيلها في أحد الاوضاع 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 - الاجازات على مختلف أنواعها التي لا تقل مدة كل منها عن تسعين يوما • باستثناء العاملين في التعليم ، الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الاجازة •

ب - يمارس الوكيل صلاحيات الاصيل •

المادة ٧٥ - آ - يشترط فيمن يعين وكيلاً على احدى الوظائف ، أن تتوفر فيه شروط شغلها •

ب - يحدد أجر الوكيل بأجر بدء التعيين المحدد ، وفق جداول الاجور الملحقه بهذا القانون •

المادة ٧٦ - آ - يعين الوكيل ، وتنتهي خدمته ، بقرار من السلطة صاحبة الحق بالتعيين •

ب - تنهى ، حكماً ، خدمة الوكيل من تاريخ عودة العامل الاصيل ومباشرة لعمله • ويعود نفاذ القرار الصادر بهذا الشأن ، الى تاريخ مباشرة الاصيل •

ج - يجوز انتهاء خدمة الوكيل ، بقرار من السلطة صاحبة الحق بالتعيين - في أي وقت كان - •

المادة ٧٧ - آ - يمنح الوكيل أجره ، في نهاية الشهر •

ب - يعامل الوكيل معاملة الاصيل ، بالنسبة لاستحقاقه للتعويضات والعلاوات الاتاجية والمكافآت التشجيعية والحوافز المادية المنصوص عليها في الباب الثالث عشر من هذا القانون •

ج - ١ - يجوز منح الوكيل ، الذي تتجاوز خدمته ستة أشهر مستمرة ، اجازة ادارية بكامل الاجر بنسبة خدمته ، على أن لا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة •

٢ - يجوز منح العامل الوكيل ، اجازة صحية وفق الاحكام الواردة في هذا القانون • على أن لا تتجاوز المدة التي تنتهي فيها وكالته بمقتضى صك تعيينه •

٣ - يجوز للجهة العامة - بناء على طلب خطي من الوكيل الذي تتجاوز خدمته لديها الشهر - منحه اجازة خاصة بلا أجر • على أن لا يتجاوز مجموعها خلال السنة الواحدة عشرين يوماً •

٤ - اذا غاب الوكيل عن وظيفته ، بدون اجازة أصولية يعتبر - عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة - بحكم المستقيل وفقاً لأحكام المادة ١٣٦/ من هذا القانون •

د - يستفيد العامل الوكيل ، من أحكام اصابات العمل المقررة بالمادة (٥٣) من هذا القانون . ويستمر الالتزام بمتابعة علاجه ومنحه كافة التعويضات والمعاشات المستحقة له ، في حال انتهاء مدة وكالته ، حتى شفائه أو ثبوت عجزه أو وفاته - أيها أسبق - .

هـ - ١ - يجوز للوزير المختص تثبيت العامل الوكيل، من الفئتين الثانية والثالثة على وظيفة شاغرة . اذا مضى على تعيينه بالوكالة مدة لا تقل عن سنتين ، وتوفرت فيه الشروط العامة للتعيين الواردة في المادة (٧) من هذا القانون .

٢ - يتم التثبيت ، في أجر بدء التعيين المحدد للشهادة التي يحملها العامل الوكيل وفق جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، بالفئة التي عين فيها وكالة .

٣ - يستثنى المعلمون الوكلاء في وزارة التربية من أحكام البندين (١ و ٢) السابقين . ويقون خاضعين بهذا الشأن ، لأظمة وزارة التربية الخاصة .

المادة ٧٨ - آ - يجوز بقرار من الوزير المختص ، أو السلطة صاحبة الحق في التعيين - أيهما أدنى - :

١ - العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان ، الى أحد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها .

٢ - العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان ، الى 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 (آ) السابقة ، محتفظاً بأجره السابق ، ودون أن ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها أو بالمطالبة بأجر أعلى من أجره .

ج - للمكلف بعمل آخر وفقاً لحكم هذه المادة ، حق تقاضي التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسته لها .

الباب الثاني عشر

الاجور

المادة ٧٩ - آ - لا يدخل مفهوم الاجر ، بالنسبة للعاملين الخاضعين لهذا القانون ، في معرض تطبيق أحكامه وأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، سوى الاجر المعرف في المادة (١) من هذا القانون .

وتعتبر الحوافز الانتاجية الممنوحة وفق أنظمة علاوات الانتاج المنصوص عليها في المادة (١٣٠) من هذا القانون، أجراً ، في معرض تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية فقط .

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 الاجر طبقاً لأحكام قانون العمل ، واصبحت لا تدخل في المفهوم المذكور بمقتضى الفقرة (آ) السابقة - وذلك عن مدة اشتراكه التأميني السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون .

٢ - أما بالنسبة للمؤمن عليهم - الذين استحقوا أحد المعاشات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية أو تعويض التسريح أو تعويض الاستقالة ، واستمروا أو التحقوا مجددا بالخدمة والمشارك فيها في أحد 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 (٢٠١) من هذه الفقرة للعاملين المذكورين ، حين انتهاء خدماتهم - لاي سبب كان - .

المادة ٨٠ - لا يجوز للعامل ان يتقاضى أجره ، ما لم يكن شاغلا للوظيفة على وجه قانوني وقائما بها بصورة فعلية ، أو موجودا في أحد الاوضاع التي تقضي باستحقاق الاجر خلالها والمنصوص عليها في هذا القانون أو في أي قانون آخر .

المادة ٨١ - أ - تدفع الاجور في الاول من كل شهر .

ب - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، تقديم التاريخ المحدد لتأدية الاجور ، وذلك في الحالات التي يراها .

المادة ٨٢ - أ - يبدأ حق العامل المعين بالاجر ، اعتبارا من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلا اذا كان مقرها في محل اقامته ، أو اعتبارا من تاريخ توجهه الى مقر وظيفته بمقتضى اذن سفره اذا كان مقر الوظيفة خارج محل اقامته .

ب - لا يمكن - بأي حال من الاحوال - أن يسبق حق العامل بالاجر ، تاريخ صك التعيين .

المادة ٨٣ - يطبق الحكم الوارد في المادة السابقة ، على العامل المسرح ، أو المصروف من الخدمة ، أو المستقيل ، أو المعتبر بحكم المستقيل ، المعاد الى الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون .

المادة ٨٤ - يبدأ حق العامل المرفع ترفيعا عاديا بأجره الجديد ، اعتبارا من اول الشهر الذي يبدأ فيه استحقاقه للترفيه . أما المرفع ترفيعا استثنائيا ، فيبدأ حقه بالاجر الجديد ، اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ استحقاقه للترفيه .

المادة ٨٥ - 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 منها .

المادة ٨٦ - يستحق العامل المسرح من خدمة العلم الالزامية ، أجره ، من الجهة العامة التي يعمل فيها ، اعتبارا من تاريخ مباشرته العمل لديها - الواقع بتاريخ لاحق لتاريخ التسريح من خدمة العلم الالزامية - .

المادة ٨٧ - أ - يقطع أجر العامل ، الممار ، أو المستقيل الذي لا يترتب له معاش تقاعدي ، اعتبارا من تاريخ انفكاكه عن عمله الواقع بعد تبليغه الصك المتضمن الاعارة أو قبول الاستقالة . وتسترد منه الزيادة .

ب - يقطع اجر العامل المعتبر بحكم المستقيل ، اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل او من اليوم الذي كان يجب عليه ان يباشر فيه عمله .

المادة ٨٨ - آ - يقطع اجر العامل المسرح بسبب صحي، أو بسبب ضعف الاداء أو عدم صلاحية المتمرن ، أو بسبب الغاء الوظيفة ، والمستقيل الذي يترتب له معاش تقاعدي ، والمصروف من الخدمة ، اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه الصك القاضي بذلك .

ب - يقطع اجر العامل المتوفى ، اعتبارا من أول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

المادة ٨٩ - يقطع اجر العامل المدعو لخدمة العلم الالزامية ، بعد سبعة ايام من تاريخ انفكاكه عن عمله لدى الجهة العامة التي يعمل لديها . ويبدأ حقه بتقاضي مستحقاته من وزارة الدفاع ، وفقا للاحكام الواردة في قوانين خدمة العلم النافذة .

المادة ٩٠ - آ - يوقف اجر العامل المكفوف اليد ، اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ كف يده .

ب - اذا اعيد العامل المكفوف اليد الى وظيفته ، فانه يتقاضى - اعتبارا من تاريخ وقف أجره - كامل اجوره الموقوفة ، في حال براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية ، وتقرير براءته مسلكيا أو معاقبته بأحدى العقوبات الخفيفة أو بعقوبة النقل التأديبي .

المادة ٩١ - يقطع اجر العامل المسرح تأديبيا ، أو المطرود ، اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ اكتساب الصك الصادر عن السلطة التأديبية المختصة الدرجة القطعية . ما لم يكن مكفوف اليد ، حيث يقطع أجره عندئذ من تاريخ وقف هذا الاجر .

المادة ٩٢ - آ - يتقاضى العامل أجره كاملا ، في حال دعوته رسميا لاداء شهادة امام احدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو احدى الجهات الرسمية الاخرى ، وذلك عن المدة اللازمة لاداء هذه الشهادة .

ب - يتقاضى العامل أجره كاملا ، في حال مثوله امام احدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو الجهات الرسمية الاخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة ، وذلك عن الفترة اللازمة لهذا المثول . شريطة أن تقرر براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية ، وان تقرر براءته مسلكيا أو يعاقب بأحدى العقوبات الخفيفة . وتسترد منه الزيادة في غير هذه الحالات .

المادة ٩٣ - اذا اختفى العامل ، يقطع أجره اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ تركه الوظيفة . وعند وجود اسباب قاهرة ، يعود تقديرها للجهة العامة ، يؤدي أجره لمدة شهرين على الاكثر .

اما اذا كان الاختفاء ناشئا عن الوظيفة ، فيثار على تأدية أجره الى أصحاب الاستحقاق ما دامت أخباره غير منقطعة . ويقطع أجره بعد انقضاء سنة على انقطاع أخباره .

المادة ٩٤ - آ - يجوز للعامل - عند وجود اسباب مبررة يقبلها الوزير المختص - ان يطلب خطيا منحه سلفة على أجره ، لا يتجاوز مقدارها أجره الشهري .

ب - لا يجوز طلب السلفة المذكورة ، أكثر من مرة واحدة في العام الواحد .

ج - تسترد تلك السلفة ، اعتبارا من اول الشهر التالي لتاريخ منحها ، وبنسبة ٢٠٪ من أجره الشهري .

د - لا يدخل المبلغ الذي يستوفى من العامل بموجب الفقرة (ج) السابقة ، ضمن الحدود الواردة في المادة (٩٥) التالية .

هـ - يصدر وزير المالية ، التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذه المادة .

المادة ٩٥ - آ - لا يجوز حجز اجر العامل لقاء الديون التي عليه ، الا بموجب مذكرة حجز حسب الاصول ، وفي حدود النسب التالية :

- (١٠٪) من الليرة حتى (٣٠٠) ل.س من الاجر .

- (١٥٪) من المبلغ الذي يزيد على (٣٠٠) ل.س وحتى (٦٠٠) ل.س .

- (٢٠٪) من المبلغ الذي يزيد على (٦٠٠) ل.س .

ب - لا تدخل النفقة الشرعية الشهرية ، ضمن الحدود الواردة في الفقرة (آ) السابقة . أما النفقة الشرعية المتراكمة فتدخل ضمن تلك الحدود .

ج - في حال تراكم حجزين على اجر العامل ، الحجز الاول مقابل دين مستحق للخرينة ، والثاني مقابل دين عادي ، فيقتطع من الاجر الشهري للعامل دين الخرينة عليه في حدود النسب المقررة في الفقرة (آ) السابقة ، ثم تقتطع مبالغ الديون العادية في حدود النسب المذكورة ، وذلك بعد ان يتم سداد دين الخرينة .

د - ١ - اذا رتب العامل على نفسه برضاه وموافقته ، التزاما تجاه الجهات العامة بسداد ديونه المترتبة لها بذمته ، على اقساط تفوق حدود الحسم الواردة في الفقرة (آ) السابقة ، فانه يصبح ملزما بتنفيذ التزامه . وعلى الجهة العامة التي يتبعها ، حسم الديون المتفق عليها من اجره ، وذلك مع مراعاة حدود الحسم الواردة في القوانين واللائحة الخاصة بالجهات العامة الملزم تجاهها .

٢ - لا يدخل الالتزام المشار اليه في البند (١) اعلاه - سواء كان ضمن حدود الحسم الواردة في الفقرة (آ) السابقة أو تفوقها - في حساب النسب الواردة في الفقرة (آ) المذكورة .

المادة ٩٦ - آ - في حال اضطرار العامل ، الذي انهيت أو انتهت خدمته وفقا لاحكام هذا القانون ، الى اجراء التسليم والاستلام ، فانه يتقاضى تعويضا لا يزيد عن آخر أجر شهري تقاضاه .

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

ج - لا تعتبر مدة الاستلام والتسليم ، من الخدمات الفعلية .

الكتاب الثالث عشر

التعويضات وعلاوات الانتاج والمكافآت التشجيعية

الفصل الأول

التعويضات

المادة ٩٧ - مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة في القوانين والانظمة الخاصة بـ :

- ١ - تعويضات وبدلات العاملين خارج القطر ، ولا سيما في ملاك وزارة الخارجية .
- ٢ - تعويضات التفرغ لذوي المهن الطبية واعضاء هيئة البحث العلمي .
- ٣ - حصص المصادرات والغرامات .
- ٤ - عائدات الجباية .
- ٥ - تعويض مسؤولية الادارة .
- ٦ - تعويض التدفئة .

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها ، اضافة الى اجورهم ، الى ثماني فئات :

- الفئة الاولى : التعويض العائلي .
- الفئة الثانية : تعويض الاختصاص .
- الفئة الثالثة : تعويض طبيعة العمل .
- الفئة الرابعة : تعويض التمثيل .
- الفئة الخامسة : تعويض المسؤولية المالية .
- الفئة السادسة : تعويض العمل الاضافي .
- الفئة السابعة : تعويض الانتقال واجور النقل .
- الفئة الثامنة : التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة .

القسم الأول

التعويض العائلي

المادة ٩٨ - تطبق احكام المرسوم التشريعي رقم (١٤٦) تاريخ ٢٨-٢-١٩٥٢ وتعديلاته ، المتضمن قانون التعويض العائلي ، على العاملين في جميع الجهات العامة .

القِسْمُ الثَّانِي

تعويض الاختصاص

- المادة ٩٩ - أ - يمنح تعويض الاختصاص ، السيفئات العاملين المتخصصين .
- ب - يحدد الحد الاقصى للتعويض المذكور ، بـ (٣٠٪) من الاجر .
- ج - تحدد الفئات المستفيدة من هذا التعويض ، ومقدار استفادة كل منها ، وشروط وقواعد منحه وحججه ، بمرسوم يصدر بناء على قرار من المجلس الاعلى للتخطيط .

القِسْمُ الثَّالِث

تعويض طبيعة العمل

- المادة ١٠٠ - أ - يمنح تعويض طبيعة العمل للعاملين لقاء :
- ١ - الطبيعة الخاصة لوظائفهم واعمالهم .
 - ٢ - صعوبة الاقامة في منطقة عملهم .
 - ٣ - المخاطر التي يتحملونها في العمل .
 - ٤ - الاجهاد الجسدي أو الفكري المتميز الذي تتطلبه الوظيفة .
- ب - يصدر مرسوم - بناء على قرار من المجلس الاعلى للتخطيط - بتحديد أنواع هذا التعويض تبعا للعناصر التي يمنح لقاءها ، والحد الاقصى لكل نوع منها ، والفئات المستفيدة من كل من هذه الانواع ، ومقدار استفادة كل منها ، وشروط وقواعد منحه وحججه ، وكذلك شروط الجمع بين انواعه .
- ج - يجب ان لا يتجاوز تعويض طبيعة العمل - مهما تعددت أنواعه الممنوحة للعامل الواحد - (١٠٠٪) من الاجر .

القِسْمُ الرَّابِع

تعويض التمثيل

- المادة ١٠١ - أ - يمنح شاغلو الوظائف التي تتطلب منهم - بالنظر لطبيعتها الخاصة - مصروفات اضافية لقاء الظهور بالمظهر الاجتماعي اللائق ، تعويض تمثيل .
- ب - مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة بتعويض التمثيل الواردة في ملاك وزارة الخارجية ، يحدد الحد الاقصى لتعويض التمثيل بـ (٥٠٠) ل.س شهريا .

ج - يصدر ، بناء على توصية اللجنة الاقتصادية ، مرسوم بتحديد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض ، ومقدار استفادة كل منها ، وشروط وقواعد منحه وحجبه .

القسم الخامس

تعويض المسؤولية المالية

- المادة ١٠٢ - آ - يمنح تعويض المسؤولية للعاملين ، لقاء المسؤولية المالية التي يتحملونها .
- ب - يحدد الحد الأقصى لتعويض المسؤولية المالية بـ (٤٠ ٪) من الاجر ، وبما لا يزيد عن ٤٠٠ / ليرة سورية شهريا .
- ج - تحدد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من تعويض المسؤولية المالية ، ومقدار استفادة كل منها ، وشروط وقواعد منحه وحجبه ، بمرسوم .

القسم السادس

تعويض العمل الاضافي

- المادة ١٠٣ - يقسم تعويض العمل الاضافي الى الانواع التالية :
- ١ - اجور ساعات العمل الاضافية .
 - ٢ - تعويض العمل الاضافي المقطوع .
 - ٣ - تعويض اللجان التي تقضي القوانين والانظمة النافذة بتشكيلها .
 - ٤ - تعويض التكليف بساعات التدريس الاضافية ، والقاء المحاضرات الاضافية .
 - ٥ - التعويض الممنوح ، من قبل الافراد ، والجهات الخاصة المستفيدة .
- المادة ١٠٤ - آ - يجوز ، بقرار من الوزير المختص أو من يفوضه من المدراء العاملين أو من مدراء المشاريع أو من أصحاب السلطة المختصة بالتعيين ، تكليف العاملين بساعات عمل اضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية المقررة أصولاً في الجهات التي يعملون لديها ، وبما لا يزيد عن الحدود المسموح بها في هذا القانون . وذلك باستثناء حالات الاعمال التحضيرية والتكميلية والكوارث والطوارئ التي يصدر بتحديد قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، حيث يجوز تكليف العاملين فيها بساعات عمل اضافية تزيد على تلك الحدود .
- ب - يمنح المكلف بساعات عمل اضافية ، وفق أحكام الفقرة (أ) السابقة ، اجرا عن كل ساعة اضافية فعلية يعادل قسط الاجر المقطوع لساعة من العمل الرسمي ، مضافا اليه (٢٥ ٪) عن ساعة العمل النهارية و (٥٠ ٪) عن ساعة العمل الليلية . أما بالنسبة للعاملين على أساس الانتاج الفعلي ، فان هذا المنح يتم على أساس الانتاج الفعلي المنجز خلال ساعات العمل الاضافي ، ووفق الاسس المذكورة أعلاه .

ج - يطبق بشأن تحديد ساعات العمل الاضافي النهارية والليلية الفعلية ، والقواعد والشروط الواجب توافرها لمنح الاجر عن هذه الساعات - بالنسبة للعاملين في مؤسسات وشركات ومنشآت القطاع العام وشركات الانشاءات العامة وسائر جهات القطاع العام الاقتصادي - التعليمات الصادرة بهذا الشأن بموجب هذا القانون .

أما بالنسبة للعاملين ، في الوزارات ، والادارات العامة والهيئات العامة ، والبلديات والمؤسسات البلدية ، ووحدات الادارة المحلية ، وسائر جهات القطاع العام ذات الطابع الاداري ، فتحدد تلك الامور بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

المادة ١٠٥ - آ - لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي من العاملين ، لقاء قيامه بساعات عمل اضافي فعلية - مهما تعددت هذه الاعمال والجهات التي تؤدي فيها - (٥٠٪) من الأجر ، وبما لا يزيد عن (٦٠٠) ليرة سورية .

ب - يستثنى من الحد الاقصى المنصوص عليه في الفقرة (آ) السابقة ، تعويض الحالات الاستثنائية المنصوص عنها في الفقرة (آ) من المادة (١٠٤) .

المادة ١٠٦ - آ - مع مراعاة ما ورد في هذه المادة والمواد (١٠٧ - ١١١) من هذا القانون ، يبقى التكليف بساعات التدريس والقاء المحاضرات الاضافية في المعاهد على مختلف أنواعها ، والمدارس التعليمية والمدارس المسلكية ، والمراكز والدورات التدريبية ، ومدارس ومراكز محو الأمية ، والمراكز الثقافية ، خاضعا للقوانين والانظمة النافذة بهذا الشأن .

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

ب - لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي من العاملين ، لقاء التدريس والقاء المحاضرات الاضافية في الجهات المذكورة في الفقرة (آ) السابقة - مهما تعددت - (٥٠٪) من الأجر ، وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ليرة سورية .

ج - يحدد مقدار أجر الساعة أو المحاضرة الاضافية الواحدة ، في كل من الجهات المحددة في الفقرة (آ) السابقة ، بمرسوم .

المادة ١٠٧ - يجوز ، بقرار من الوزير المختص ، تكليف العاملين بأعمال اضافية محددة خارج اوقات 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 الاعمال - مهما تعددت - (٥٠٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (٦٠٠) ليرة سورية .

المادة ١٠٨ - آ - لا يتقاضى رؤساء واعضاء مجالس الادارة واللجان الادارية والعاملين فيها ، أي تعويض عن حضور جلسات هذه المجالس واللجان . ويعتبر حضور هذه الجلسات من واجبات الوظيفة ، ويترتب على عدم حضورها - بدون عذر مشروع - اعتبارها غيابا غير مبرر عن الدوام الرسمي في اليوم الذي يعقد فيه الاجتماع .

ب - تخضع اللجان الأخرى التي تقضي القوانين والانظمة النافذة بتشكيلها - بشأن التعويضات الممنوحة لرؤسائها واعضاءها - ، الى النصوص النافذة لها في تلك القوانين والانظمة . على ان لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي منهم لقاء حضور هذه اللجان - مهما تعددت - (٥٠٪) من الأجر ، وبما لا يزيد عن (٦٠٠) ليرة سورية .

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

المادة ١٠٩ - آ - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين ، من أجور ساعات اضافية وتعويضات أعمال اضافية وتعويض اللجان - مهما تعددت - ، (٦٠٪) من الاجر ، وبما لا يزيد عن (٨٠٠) ل.س .

ب - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين ، من أجور ساعات اضافية وتعويضات أعمال اضافية وتعويضات اللجان وتعويضات التدريس والقاء المحاضرات الاضافية - مهما تعددت - (٧٠٪) من الاجر ، وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ليرة سورية .

ج - تسري أحكام هذه المادة ، سواء تم التكليف في الجهة التي يعمل بها العامل أو في أية جهة عامة أخرى .

د - يستثنى من الحد الاقصى المنصوص عليه في هذه المادة ، التعويض المذكور في الفقرة (ب) من المادة (١٠٥) .

المادة ١١٠ - آ - لا تعتبر من قبيل التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة ، المبالغ التي يتقاضاها العاملون - بصفتهم الوظيفية - من الافراد والجهات الخاصة المستفيدة . وتبقى خاضعة الى القوانين والانظمة الخاصة النافذة بشأنها ، شريطة أن تتم الاعمال خارج أوقات الدوام الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها . ولا يجوز منحهم لقاء القيام بهذه الاعمال أي أجر أو تعويض اضافية الى ما يستوفى من الافراد والجهات الخاصة المذكورة . على أن لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات - سواء كانت منفردة أم مجتمعة - (٥٠٪) من الاجر ، وبما لا يزيد عن (٨٠٠) ل.س شهرياً .

ب - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين بموجب هذه المادة والمادة (١٠٩) السابقة، (٧٠٪) من الاجر وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ليرة سورية . ولا يدخل ضمن هذا الحد الاقصى ، التعويض المذكور في الفقرة (ب) من المادة (١٠٥) .

ج - تسري احكام هذه المادة ، سواء تم المنح في الجهة التي يعمل بها العامل او في جهة عامة أخرى .

د - تراعى في منح التعويضات المنصوص عليها في المواد (١٠٣ - ١١٠) من هذا القانون ، احكام قوانين التفرغ الوظيفي .

المادة ١١١ - آ - يستثنى من الحدود المعينة في المواد (١٠٣-١١٠) من هذا القانون :

١ - تعويض تصحيح اوراق الامتحانات ، وأعمال الامتحانات .

٢ - تعويض التأليف او الاختراع .

٣ - التعويضات التي تمنح ، بمناسبة التخمين العام لربيع العقارات والعرضات ، وللجان المالية المتعلقة بضرائب

الدخل .

٤ - تعويض الانتاج الفكري والصحفي .

٥ - تعويض الانتاج الفني ، وتعويض الاعمال الفنية التي يؤديها الفنانون .

٦ - تعويض البحث العلمي .

٧ - تعويض الدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية .

٨ - تعويض الترجمة .

- ٩ - التعويضات التي تقرها لجان الانجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية .
- ١٠ - اجور الخدمات الطبية ، الممنوحة بموجب القوانين والانظمة النافذة .
- ١١ - اتعاب التحكيم .
- ١٢ - اجور خبراء المحاكم .
- ١٣ - التعويضات الشهرية الممنوحة للرياضيين ، بموجب القانون (٤١) تاريخ ٧-١٢-١٩٧٤ .

ب - يصدر رئيس مجلس الوزراء ، قرارات تتضمن تحديد حدود وقواعد وأسس منح كل من تعويض ، الانتاج الفكري والصحفي والفني ، والاعمال 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 والانظمة النافذة .

ج - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) السابقة ، تبقى التعويضات المستثناة من الحدود المينة في هذا القانون ، والمشار اليها في الفقرة (أ) من هذه المادة « خاضعة للقوانين والانظمة النافذة بشأنها .

القِسْمُ السَّابِعُ

تعويضات الانتقال واجور النقل

الفرع الأول

تعويضات الانتقال ضمن الاراضي السورية

- المادة ١١٢ - آ - يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة ضمن الاراضي السورية ، تعويض انتقال يومي يعادل قسط يوم ونصف من اجرهم .
- ب - يعطى تعويض الانتقال المحدد في الفقرة السابقة ، عن كل يوم يقضيه العامل خارج منطقة عمله ، وذلك اعتباراً من ساعة المغادرة الى ساعة العودة لمنطقة عمله . ولا يستحق اي تعويض اذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل اليه العامل (٥٠) كيلو متراً عن منطقة عمله ، ما لم يكن الانتقال خارج حدود المحافظة التي يعمل لديها .
- ج - يحسب تعويض الانتقال ، عن أجزاء اليوم ، كما يلي :
- ١ - تعويض يوم ونصف : عن المدة التي لا تقل عن (١٢) ساعة .
 - ٢ - نصف التعويض المنصوص عليه في البند (١) السابق : عن المدة التي لا تقل عن ست ساعات ولا تبلغ (١٢) ساعة .
 - ٣ - لا يحسب أي تعويض عن المدة التي تقل عن (٦) ساعات .

د - لا يجوز ان تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال (٦٠) يوما ، الا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص وبحد أقصى قدره (٩٠) يوما .

المادة ١١٣ - يخفض تعويض الانتقال المستحق بموجب المادة السابقة ، بمقدار الثلث اذا قدم للعامل المبيت أو المأكل ، وبمقدار الثلثين في حال تقديمها معا .

المادة ١١٤ - يمنح تعويض الانتقال ، في الحالات التالية :

١ - العامل المعين مجددا ، اذا كان يقطن خارج منطقة عمله .

ويعتبر بحكم العامل المعين مجددا ، العامل المسرح أو المستقيل أو المصروف من الخدمة ، المعاد الى الوظيفة ، اذا كان يقطن خارج منطقة عمله .

٢ - العامل المنقول ، ضمن الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة الى أخرى ، الا اذا كان نقل العامل بناء على طلبه . وتحمل الجهة العامة المنقول اليها العامل تعويض الانتقال .

٣ - العامل المنتدب من جهة عامة الى أخرى ، وكذلك الذي ينهى ندبه . وتحمل الجهة العامة المنتدب اليها العامل تعويض الانتقال .

٤ - العامل القائم بمهمة رسمية .

٥ - العامل القائم بمهمة رسمية ، الذي يضطر للتأخر في العودة لاسباب قاهرة او للمعالجة في احدى المشافي الصحية او للمكوث في محجر صحي .

٦ - العامل المدعو للمثول امام شعب التجنيد ، تمهيدا لالتحاقه بخدمة العلم الالزامية او الاحتياطية .

٧ - العامل الذي يغادر منطقة عمله ، للاشتراك في الامتحانات المسلكية او المهنية التي تجرى بناء على طلب الجهة العامة .

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

٩ - العامل الذي يغادر منطقة عمله بدعوة رسمية ، لاداء شهادة لها علاقة احدى الجهات العامة ، وذلك أمام احدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي او المحاكم او الجهات التأديبية او الجهات الرسمية الاخرى .

١٠ - العامل الذي يغادر منطقة عمله ، للمثول أمام احدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي او احدى المحاكم او احدى الجهات التأديبية او احدى الجهات الرسمية الاخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة ، شريطة تحقق الشروط الواردة بهذا الشأن في الفقرة (ب) من المادة (٩٢) من هذا القانون .

١١ - العامل الذي تنتهي خدمته او تنهى خدمته لاي سبب كان - باستثناء الاستقالة أو ما في حكمها التي لا ترتب معاشا تقاعديا - ، حين طلبه العودة الى محل اقامته او أي مكان آخر يختاره ضمن القطر .

المادة ١١٥ - مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالعاملين في الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، والجهاز المركزي للرقابة المالية ، الواردة في القوانين واللائحة الخاصة بهم :

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

- الوزير المختص : لمعاوني الوزير ، والمديرين العاملين ، والمدراء في الادارة المركزية للوزارة ذات العلاقة .

- معاون الوزير ، أو المدير العام المختص — حسب الحال — : لبقية العاملين في الادارة المركزية للجهة العامة ذات الطابع الاداري .
- المدير العام او من يفوضه : لسائر العاملين في المؤسسة او الشركة او المنشأة العامة — سواء في الادارة المركزية أو الفروع في المحافظات — .
- المحافظين أو من يفوضونهم : لبقية العاملين في مركز المحافظة .
- مدراء المناطق أو من يفوضونهم من مدراء النواحي : لبقية العاملين في المنطقة .

ب — ١ — يتوجب على العامل ، توقيع اذن سفره من السلطة المختصة المشار اليها في الفقرة (أ) السابقة قبل مغادرته مركز عمله وبعد عودته اليه . وتحدد السلطة المذكورة حين توقيعها ، ساعة المغادرة وساعة الوصول الى منطقة عمله .

٢ — يدون العامل الذي يشغل وظيفة مدير فيما فوق بنفسه على اذن سفره ، ساعة وصوله الى مكان مهمته وساعة مغادرته له . اما العاملون الآخرون فتشاهد أذون سفرهم بالوصول الى مكان المهمة والمغادرة من أعلى رئيس اداري يعمل في مكان المهمة في الجهة العامة التي تتبعها 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 أنه — في الحالات الاضطرارية التي تستدعي المغادرة السريعة في وقت يتعذر فيه الحصول على اذن السفر — يكتفى بأخذ موافقة شفوية على المغادرة من المرجع المختص المشار اليه في الفقرة (أ) من هذه المادة . على ان ينظم اذن السفر ، ويؤشر عليه ، فور عودة العامل من مهمته .

د — لا يجوز استعمال اذن السفر الا لسفرة واحدة . والمقصود بالسفرة الواحدة ، المدة التي يقضيها العامل خارج منطقة عمله ، منذ تركه لها وحتى عودته اليها .

المادة ١١٦ — 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 لا يتجاوز تعويض الانتقال الشهري ٥٠٪ من اجر العامل المقطوع .

المادة ١١٧ — ان الاشخاص من غير العاملين الذين يكلفون بالانتقال خارج محل اقامتهم ، بناء على دعوة رسمية من الدولة ، يسافرون على حسابها . ويحدد مقدار تعويض انتقالهم ودرجات سفرهم في وسائل النقل بقرار من الوزير المختص .

الفرع الثاني

تعويضات الانتقال للموفدين بمهمة رسمية خارج القطر

المادة ١١٨ — مع مراعاة قانون البعثات العلمية : —

أ — يتم ايفاد العاملين ، والاشخاص المكلفين بمهام رسمية خارج القطر ، وفق ما يلي :

١ - بمرسوم : في الحالتين التاليتين :

- الايفاد لتمثيل القطر ، سواء تم الايفاد في القطاع الاداري أم في القطاع الاقتصادي .
- الايفاد في القطاع الاداري ، وذلك مع مراعاة البندين (٢ و ٥) من هذه الفقرة .

٢ - بقرار من القائد العام للجيش والقوات المسلحة : للموفدين من العاملين المدنيين ، في القوات المسلحة ، وفي وزارة الدفاع والجهات الادارية والاقتصادية التابعة لها .

- ٣ - بقرار من رئيس مجلس الوزراء : الايفاد في المؤسسات والشركات والمنشآت العامة لمدة تتجاوز ٥ أيام .
- ٤ - بقرار من المدير العام المختص ، بناء على اقتراح مجلس الادارة أو اللجنة الادارية - حسب الحال - : الايفاد في المؤسسات والشركات والمنشآت العامة لمدة لا تتجاوز (٥) أيام - كحد أقصى غير قابلة للمتديد الا بقرار من رئيس مجلس الوزراء - .

٥ - بقرار من المدير العام : للجهات الاعلامية التالية :

- أ - مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر .
- ب - الوكالة العربية السورية للانباء .
- ج - مؤسسة تشرين للصحافة والطباعة والنشر .
- د - المؤسسة العربية السورية لتوزيع المطبوعات .

ويمارس المدير العام للهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون ، بالنسبة لإيفاد العاملين لديه من الصحفيين والفنيين والفنانين ، صلاحيات المدير العام لمؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر . أما اداريو الهيئة فيتم ايفادهم بقرار من رئيس مجلس الادارة .

ب - يحدد في صك الايفاد ، مدى استحقاق الموفد لتعويضات الانتقال ، والجهة التي تتحمل دفع هذه التعويضات .

المادة ١١٩ - يعطى العاملون ، والاشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد العربية والاجنبية ، التعويضات التالية ، باسم تعويضات انتقال ، :

- أ - يعطى العاملون تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة (١١٢) من هذا القانون ، مضافا اليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد اليه العامل .
- ب - يطبق على رؤساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية ، والعاملين فيها - ومن في حكمهم - ، الموفدين بمهمة رسمية خارج مراكز وظائفهم ، الاحكام الواردة بهذا الشأن في ملاك وزارة الخارجية .
- ج - يحدد للموفد من غير العاملين ، في صك ايفاده ، أجر شهري مقطوع مؤقت . ويعطى :

- ١ - مقدار من الاجر المؤقت المذكور ، بنسبة مدة ايفاده .
- ٢ - تعويض الانتقال المنصوص عنه في الفقرة (أ) من المادة (١١٢) من هذا القانون ، على اساس الاجر الشهري المقطوع المؤقت المذكور ، مضافا اليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد اليه .
- د - لا تدخل في حساب بدل الاغتراب ، العلاوات المقررة للمتزوجين بموجب ملاك وزارة الخارجية .
- هـ - يبدأ حق العامل أو الشخص الموفد خارج القطر ، ببذل الاغتراب ، قبل وصوله الى المكان الموفد اليه ب ٢٤ ساعة . وينتهي اعتبارا من ساعة انتهاء المهمة في ذلك المكان .

- و - يضاف الى كامل التعويضات المحددة بمقتضى الفقرات (آ - ب - ج) من هذه المادة ، (٢٠٪) لقاء النفقات النثرية .
- ز - يعطى تعويض الانتقال الوارد في هذه المادة - مهما بلغت مدة المهمة - . ويحسب وفقا للفقرات (آ ، ب ، ج) من المادة (١١٢) من هذا القانون .
- ح - يخفض ، تعويض الانتقال اليومي ، وبديل الاغتراب ، والنفقات النثرية ، - الممنوحة بموجب هذه المادة - بمقدار الثلث اذا قدم المبيت أو المأكل ، وبالمقدار الثلثين في حال تقديمهما معا .
- ط - لا يجوز تقاضي تعويضات الانتقال من اكثر من جهة واحدة . واذا تقاضى الموفد أي تعويض تقدي آخر لقاء الانتقال ، اضافة الى ما يستحقه من تعويضات انتقال بموجب الفقرات السابقة ، فيحسم ما تقاضاه من استحقاقه المذكور .

الفرع الثالث

اجور النقل ضمن الاراضي السورية اولا - اجور نقل العامل

- المادة ١٢٠ - آ - تقدم وسائط النقل، عيناً الى العامل، في الحالات المحددة في المادة (١١٤) من هذا القانون .
- ب - اذا تعذر تقديم وسائط النقل عيناً الى العامل ، يمنح اجور النقل عن مقعد واحد في واسطة النقل التي تحدد في اذن سفره وفقاً للتعريفات الرسمية ، مضافاً إليها (٣٠٪) لقاء النفقات النثرية .
- ج - يجوز ، في الاحوال التي يعود تقديرها للوزير المختص ، الموافقة على استئجار سيارة خاصة .

ثانيا - اجور نقل عائلة العامل

- المادة ١٢١ - آ - يحق للعامل ، في الحالات المنصوص عليها في الفقرات (١ و ٢ و ٣ و ١١) من المادة (١١٤) من هذا القانون ، ان ينقل افراد عائلته على حساب الدولة وتشمل العائلة :
- ١ - الزوجة أو الزوجات ، مهما بلغ عددهن ووفق احكام الشريعة .
 - ٢ - الاولاد الذين يستحق عنهم التعويض العائلي .
 - ٣ - الوالدان ، والاخوة والاخوات الذين يعيلهم شرعاً .
- ب - يضاف الى اجور النقل المستحقة وفق هذه المادة ، (٣٠٪) لقاء النفقات النثرية .
- ج - تستفيد افراد عائلة العامل المتوفى ، من أحكام هذه المادة .

ثالثا - اجور نقل الامتعة والاثاث

- المادة ١٢٢ - تقدم وسائط النقل عيناً الى العامل ، في الحالات المنصوص عليها في الفقرات (١ و ٢ و ٣ و ١١) من المادة (١١٤) من هذا القانون ، لنقل امتعته واثاث منزله .
- المادة ١٢٣ - آ - اذا تعذر تقديم وسائط النقل عيناً الى العامل لنقل امتعته واثاثه ، فيتم نقلها وفق ما يلي :

- ١ - اذا كان العامل غير متزوج ، وكان لا يعيل احدا من افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون ، تدفع له اجور نقل (٢٥٠٠) ل.غ وفق التعرفة الرسمية .
- ٢ - اذا كان العامل متزوجا ، او كان يعيل احد او بعض افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون ، وكانت أمتعته وأثاث منزله لا يستوعب سيارة كاملة ، تدفع له اجور نقل (٥٠٠٠) كغ وفق التعرفة الرسمية .
- ٣ - اذا كان العامل متزوجا ، او كان يعيل احد او بعض افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون ، وكانت أمتعته وأثاث منزله ذات حجم يتطلب سيارة كاملة ، فيستأجر له - بناء على طلبه - واسطة نقل تناسب حمولتها مع حجم ووزن أمتعته وأثاثه المنقول . وتحدد كيفية الاستئجار ، وشروطه ، وإثبات وصول الأشياء بتعليمات تصدر عن وزير المالية .
- ب - تصرف للعامل ، النفقات التي تعتبر من ممتلكات نقل الامتعة والأثاث .
- وتحدد انواع هذه النفقات ، وشروط صرفها ، بتعليمات تصدر عن وزير المالية .
- ج - يستفيد افراد عائلة المتوفى ، من أحكام هذه المادة .

الفرع الرابع

اجور النقل الى خارج الاراضي السورية وبالعكس

المادة ١٢٤ - تتحمل الدولة ، اجور نقل العاملين الموفدين بمهمة رسمية . وتحدد درجات اسفر ، وفق ما يلي :

اولا - في الطائرة :

الدرجة السياحية : جميع العاملين .

ثانيا - في الباخرة :

درجة اولى : جميع العاملين .

ثالثا - في القطار :

درجة اولى : جميع العاملين .

رابعا - في السيارة :

معقد في سيارة صغيرة (سياحية) ، لجميع العاملين .

المادة ١٢٥ - أ - تتحمل الدولة أجور نقل العاملين المعيّنين في البعثات أو المكاتب الخارجية ، أو المنقولين إلى هذه البعثات أو المكاتب ، أو المنقولين منها - ومن يعتبرون بحكمهم - . كما تتحمل أجور نقل أفراد عائلات العاملين المذكورين ، وأمتعتهم ، وأثاثهم . وذلك وفق الملاك الخاص بوزارة الخارجية .

ب - يستفيد افراد عائلة المتوفى ، من احكام هذه المادة .

الفرع الخامس

احكام عامة في نفقات الانتقال

- المادة ١٢٦ - يجوز دفع سلفة ، على تعويضات الانتقال واجور النقل .
- المادة ١٢٧ - آ - يسقط حق العامل ، بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل ، بعد انقضاء ستة اشهر من تاريخ صدور صك ايفاده او انتهاء مهمته او وصوله او وصول افراد عائلته او امتعته واثائه الى محل الاقامة الجديدة ، ايها اصلح له . وتسترد السلفة المدفوعة له على تعويضات الانتقال واجور النقل بكاملها ، في حالة عدم قيام العامل بالمطالبة المذكورة وبتسديد تلك السلفة اصولا خلال مدة الستة اشهر المشار اليها انفا .
- ب - يجب ان تكون المطالبة المشار اليها في الفقرة (آ) السابقة ، خطية ومسجلة في ديوان الجهة العامة ذات العلاقة .
- المادة ١٢٨ - مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة في ملاء وزارة الخارجية ، تتحمل الدولة نفقات نقل جثمان الموفد بمهمة رسمية خارج القطر الى مكان دفنه في حال وفاته .

القسم الثامن

التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة

- المادة ١٢٩ - آ - تؤول الى صندوق الدين العام ، المبالغ التي تصرف لمثلي الدولة في الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والاجنبية ، وكذلك للعاملين في الجهات العامة الذين يقومون في تلك الشركات والمؤسسات بجهود واعمال اضافة الى وظائفهم او اعمالهم في جهاتهم العامة الاصلية .
- ب - تصرف من صندوق الدين العام ، لمثلي الدولة والعاملين المنوه بهم في الفقرة (آ) السابقة ، التعويضات لقاء تمثيلهم الدولة في الشركات والمؤسسات المذكورة أو لقاء جهودهم المبذولة فيها . وذلك وفق الاسس والقواعد التي تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بناء على توصية اللجنة الاقتصادية .
- ج - لا يجوز ان تتجاوز التعويضات التي تصرف وفق احكام الفقرة (ب) السابقة - سواء كانت منفردة أم مجتمعة - (١٠٠٪) من اجر صاحب العلاقة .
- د - لا تدخل في شمول احكام هذه المادة ، المبالغ التي تمنح لمثلي الدولة والعاملين المنوه بهم من الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والاجنبية مقابل تعويض الانتقال .
- هـ - تستثنى التعويضات التي تصرف وفق احكام هذه المادة ، من الحدود القصوى للتعويضات المنصوص عليها في القسم السادس من هذا الفصل .

الفصل الثاني

علاوات الانتاج والمكافآت التشجيعية

المادة ١٣٠ - يخضع العاملون في الجهات العامة ، المشمولة باحكام المرسوم التشريعي رقم (١٨) لعام ١٩٧٤ والقانون رقم (١) لعام ١٩٧٦ ، لانظمة علاوات الانتاج والمكافآت التشجيعية الصادرة بالاستناد الى هذين التشريعين .

المادة ١٣١ - يجوز في الجهات العامة الاخرى ، 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 اليها .

الباب الرابع عشر

انتهاء الخدمة

المادة ١٣٢ - تنتهي خدمة العامل لاحد الاسباب التالية :

- ١ - اتمام العامل الستين من العمر .
- ٢ - الاستقالة او ما في حكمها .
- ٣ - التسريح لاسباب صحية .
- ٤ - ثبوت عدم صلاحية العامل المتمرن .
- ٥ - التسريح بسبب ضعف اداء العامل .
- ٦ - التسريح التأديبي .
- ٧ - الطرد .
- ٨ - الغاء الوظيفة .
- ٩ - الصرف من الخدمة .
- ١٠ - الوفاة .

المادة ١٣٣ - يجوز - في حالات الضرورة - بقرار من رئيس مجلس الوزراء - بناء على طلب العامل واقتراح الوزير المختص - ، تمديد خدمة العامل بعد اتمامه الستين من العمر لمدة سنة قابلة للتجديد حتى خمس سنوات على أبعد حد . و تدخل الخدمة الممددة في حساب المعاش والترفيه .

المادة ١٣٤ - آ - الاستقالة هي تقديم العامل طلبا خطيا الى مرجعه باعفائه من الخدمة . ويتم قبول هذه الاستقالة : -

- ١ - بمرسوم : بالنسبة لمعاوني الوزير والمديرين العاملين .
٢ - بقرار من الوزير المختص أو صك من السلطة صاحبة الحق في التعيين ايهما ادنى : بالنسبة لسائر العاملين .

- ب - يجب البت في طلب الاستقالة ، اما بالقبول او الرفض ، خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه .
ج - تطبق بحق العاملين المخالفين لاحكام هذه المادة ، المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن .

المادة ١٣٥ - يحق للعامل ، سحب طلب الاستقالة ، قبل انتهاء المدة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (١٣٤) السابقة ، وقبل ان يصدر صك قبول استقالته . وفي هذه الحالة يعتبر طلب الاستقالة ملغى .

المادة ١٣٦ - آ - يعتبر بحكم المستقيل ، عند عدم وجود اسباب مبررة تقبلها الجهة العامة :

- ١ - العامل ، المعين ، أو المسمى ، أو المنقول ، أو المندب ، الذي لا يباشر عمله خلال (١٥) يوما من تاريخ تبليغه صك التعيين ، أو التسمية ، أو النقل ، أو الندب .
٢ - العامل الذي ينهى نذبه ، ولا يلتحق بوظيفته خلال (١٥) يوما من تاريخ تبليغه صك انتهاء النذب .
٣ - العامل الذي يترك وظيفته ، بدون اجازة قانونية ، ولا يستأنف عمله خلال (١٥) يوما من تاريخ تركه الوظيفة . أو الذي يتغيب اكثر من (٣٠) يوما بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة .
٤ - العامل المجاز ، الذي لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوما من تاريخ انتهاء اجازته .
٥ - العامل المدعو لخدمة العلم ، الذي لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوما من تاريخ تسريحه من الجيش .
٦ - العامل الموفد بمهمة رسمية ، انذني لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوما من تاريخ انتهاء ايفاده .
٧ - العامل الموفد ، للدراسة ، أو للاطلاع ، أو للتدريب ، الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال (٣٠) يوما من تاريخ انتهاء أو انتهاء ايفاده .
٨ - العامل المعار ، أو المجاز اجازة خاصة بلا أجر ، الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال (٣٠) يوما من تاريخ انتهاء الاعارة أو الاجازة .

- ب - في حال عودة العامل الى عمله ، قبل انقضاء المدد المحددة في الفقرة (أ) السابقة ، او في حال اعادته اليها بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبررا من قبل الجهة العامة . يعتبر هذا الغياب اجازة ادارية محسوبة على اجازاته الادارية السنوية المستحقة ، وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي اجازة خاصة بلا اجر .
ج - تطبق بحق العاملين المعتبرين بحكم المستقيلين ، المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن .

المادة ١٣٧ - آ - يتبع في حال الغاء الوظيفة ، ما يلي :

- ١ - ينقل العامل ، الى وظيفة شاغرة تتوفر فيه شروط شغلها ، معادلة لوظيفته في ملاكه . كما يجوز نقله الى مثل هذه الوظيفة في أي ملاك اخر .
٢ - عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة في ملاكه ، او عدم نقله الى ملاك اخر ، يعطى العامل حق الخيار - خلال شهر يبدأ من تاريخ الغاء الوظيفة - بين قبول وظيفة ادنى مع احتفاظه باجره وبحقه في شغل اول وظيفة في ملاكه معادلة لوظيفته الملغاة ، وبين التسريح وتصفيه حقوقه وفق القوانين النافذة .
ب - يتم التسريح ، بصك من السلطة التي تمارس حق التعيين . خلال مدة اقصاها (٣٠) يوما . تبدأ اعتبارا من تاريخ اختيار العامل التسريح .

المادة ١٣٨ - مع الاحتفاظ باحكام قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش :

- ١ - يجوز يرسوم ، صرف العامل من الخدمة دون ذكر الاسباب التي دعت لهذا الصرف • وتصفى حقوق العامل المصروف من الخدمة وفقا للقوانين النافذة •
- ٢ - ان مراسيم الصرف من الخدمة ، وفقا لاحكام هذه المادة ، غير قابلة لاي طريق من طرق المراجعة أو الطعن أمام اية جهة أو مرجع • وترد الدعاوى التي تقام ضد هذا النوع من المراسيم ، أيا كان سببها •
- ٣ - لايسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب هذه المادة - وذلك مهما كانت صفة هذا الاستخدام - الا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك •

المادة ١٣٩ - آ - يصرف للعامل ، الذي تنتهي خدمته بسبب احدى الحالات التالية ، منحة نقدية تعادل مثلي أجره الاخير : -

- ١ - اتمام العامل الستين من العمر •
- ٢ - الاستقالة ، التي ترتب معاشا تقاعديا •
- ٣ - التسريح لاسباب صحية •
- ٤ - التسريح بسبب الغاء الوظيفة •
- ٥ - الصرف من الخدمة ، لمن تكون خدمته في الدولة خمسة عشر عاما او اكثر •
- ٦ - التسريح بسبب ضعف الاداء ، لمن تكون خدمته في الدولة عشرين عاما أو أكثر •
- ٧ - الوفاة •

ب - يصرف للعامل ، الذي تنتهي خدمته بسبب احدى الحالات التالية ، منحة نقدية تعادل مثل أجره الاخير ، :

- 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 الاداء ، لمن تكون خدمته في الدولة اقل من عشرين عاما •
- ج - لا يجوز صرف المنحة النقدية المذكورة ، اكثر من مرة - طيلة مدة خدمة العامل في الدولة - •

المادة ١٤٠ - آ - يجوز - بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين - بعد موافقة الوزير المختص ، اعادة العامل المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل بأجره السابق ، الى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها •

ب - يجوز - بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين - اعادة العامل المسرح بسبب الغاء الوظيفة بأجره السابق ، لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها •

ج - يجوز - بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين - اعادة العامل المسرح لاسباب صحية الى الخدمة ، وفق احكام اعادة العامل المسرح بسبب الغاء الوظيفة، وذلك اذا شفي نهائيا من مرضه وكان شفاؤه مؤيدا بتقرير من لجنة التسريح الطبية العامة •

د - يجب ان تتوفر في العامل المعاد وفق احكام هذه المادة ، الشروط العامة للتعين المنصوص عليها في المادة (٧) من هذا القانون • ولا تخضع الاعادة الى احكام المواد (٨ - ١١) من هذا القانون •

هـ - يقصد بالاجر السابق ، في مجال تطبيق احكام هذه المادة ، الراتب او الاجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل عند انتهاء خدمته مضافا اليه الزيادات العامة في الرواتب والاجور التي لحقت بمقداره بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن •

الكتاب الخامس عشر

احكام عامة

المادة ١٤١ - مع الاحتفاظ بالاحكام القانونية المتعلقة بنقل ضباط الجيش والقوات المسلحة وقوى الامن الداخلي الى وظائف مدنية ، والمنحة الخاصة في احوال نقل العاملين في وزارة الخارجية ، وتعويضات المعالجة والتداوي للعاملين في البعثات الخارجية - ومن في حكمهم - : -

لا يجوز منح العاملين أي مبلغ أو مزية اضافية الى الاجر المعرف في المادة الاولى من هذا القانون ، سوى التعويضات والمكافآت وعلاوات الانتاج والمزايا الاخرى المنصوص عنها في هذا القانون وفي الانظمة الداخلية الصادرة وفقا لاحكامه .

وتعتبر جميع التعويضات والمكافآت والعلاوات والمزايا وسائر المبالغ التي كانت تدفع اضافة الى الراتب والاجر الشهري المقطوع ، والتي لم يرد عليها نص في هذا القانون ، ملغاة حكما - وذلك سواء وردت في قوانين أو انظمة عامة ام خاصة - .

المادة ١٤٢ - مع مراعاة احكام المادة (٩٧) من هذا القانون - بالنسبة للتعويضات التي بقيت خاضعة للقوانين والانظمة الخاصة بها - :

تحسب التعويضات ، والمكافآت التشجيعية ، والعلاوات الانتاجية ، والحوافز المادية ، المنصوص عليها في هذا القانون ، على اساس الاجور الشهرية المقطوعة بتاريخ أداء العمل الذي استوجبه التعويض أو المكافأة أو الحافز أو العلاوة ، وذلك فيما اذا منحت على اساس نسبي من الاجر .

المادة ١٤٣ - كل من يتقاضى ، تعويضا ، أو مكافأة ، أو حافزا ، أو علاوة انتاجية ، أو مزية ، تتجاوز الحد الاقصى المقرر في هذا القانون والمراسيم والقرارات الصادرة بالاستناد اليه ، يسترد منه المبلغ الذي يزيد على الحد الاقصى المذكور . وفي حال ثبوت سوء نيته يعاقب ، بالاضافة الى الاسترداد ، بغرامة تعادل ضعف المبلغ المذكور .

المادة ١٤٤ - القضاء الاداري ، هو السلطة المختصة بالنظر في جميع المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون - بما في ذلك الخلافات المالية الناجمة عن الاجور والتعويضات للعاملين وسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين أي من الجهات العامة - .

المادة ١٤٥ - يخضع العاملون ، الى احكام قانون التنظيم النقابي العمالي وتعديلاته النافذة .

المادة ١٤٦ - مع مراعاة احكام المادة (١٦٢) من هذا القانون ، يخضع العاملون الذين يجري تعيينهم بعد نفاذه الى قانون تأميني موحد . والى ان يصدر هذا القانون ، يطبق عليهم قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٩٢) لعام ١٩٥٩ وتعديلاته .

المادة ١٤٧ - آ - 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

احكام خاصة بالاستخدام المؤقت والتعاقد

- المادة ١٤٨ - آ - يجوز للجهة العامة ، وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض ، استخدام عمال مؤقتين - على اعمال مؤقتة بطبيعتها - ، أو موسمين ، أو عرضيين .
- ب - يحدد النظام الداخلي للجهة العامة ، الحالات والاعمال التي يجوز فيها استخدام هؤلاء العمال ، كما يحدد بوجه خاص :
- ١ - الاسس والقواعد ، التي يجرى بموجبها استخدام هؤلاء العمال .
 - ٢ - الاسس والشرائط ، التي يتم بموجبها تحديد الاجور التي يتم فيها الاستخدام .
 - ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزيرى المالية والشؤون والاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال ، صكاً نموذجياً ، يتم بموجبه اجراء صكوك الاستخدام .
 - د - يستفيد العمال المؤقتون من التعويض العائلى ، اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون ، وفق الاحكام النافذة بهذا الشأن على العاملين الدائمين .
 - هـ - يخضع العمال المؤقتون والموسميون والعرضيون في كل ما لم يرد عليه نص في صكوك استخدامهم المنبثقة عن الصك النموذجي ، لاحكام هذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية ، في سائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين الدولة .

- المادة ١٤٩ - آ - يجوز للجهة العامة ، وضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذا الغرض في الموازنة ، التعاقد مع الخبراء والاختصاصيين والمهنيين .

ب - يحدد النظام الداخلي للجهة العامة :

- ١ - الحالات التي يتم بها التعاقد .
- ٢ - اسس وقواعد ، تحديد اجور المتعاقدين .
- ٣ - اسس وقواعد ، تحديد الحقوق الاخرى لهؤلاء المتعاقدين . على ان لا تزيد هذه الحقوق عن الحقوق التي يجوز منحها لامثالهم من العاملين الدائمين .
- ٤ - السلطة المخولة باجراء التعاقد .

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

١ - بمرسوم : فيما اذا كان الاجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه ، يبلغ او يزيد عن الحد الاقصى لاجر الفئة الاولى من جداول الاجور الملحق بهذا القانون .

٢ - بقرار من الوزير المختص : فيما اذا كان الاجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه ، يقل عن الحد المشار اليه في البند (١) السابق .

د - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، يخضع المتعاقدون في علاقتهم مع الجهات العامة المتعاقدين معها - سواء من حيث الحقوق او الواجبات - الى الاحكام الواردة في عقود استخدامهم دون غيرها من احكام هذا القانون او اي قانون او نظام آخر .

المادة ١٥٠ - آ - لا يجوز ان يجرى الاستخدام المؤقت او التعاقد المنصوص عليه في هذا الباب ، على الوظائف المعرفة بمقتضى المادة الاولى من هذا القانون .

ب - لا ينقلب الاستخدام المؤقت أو التعاقد الجاري وفق أحكام هذا الباب ، الى استخدام دائم - وذلك مهما مدد او جدد - .

ج - تنتهي مفاعيل الصكوك والعقود المشار اليها في هذا الباب، بانتهاء المدة المحددة فيها . ولا يجوز الاستمرار في تنفيذها بعد ذلك ، الا اذا جددت او مددت اصولا .

المادة ١٥١ - آ - اذا كان من استخدم او تم التعاقد معه وفق أحكام هذا الباب ، صاحب معاش - مهما كان القانون الذي استحق بموجبه هذا المعاش - ، جاز له الجمع بين المعاش التقاعدي وبين الاجر الشهري المقطوع المؤدى له من الجهة العامة التي تم استخدامه فيها او التعاقد معها . شريطة ان لا يتجاوز المجموع ، مقدار الراتب أو الاجر الشهري المقطوع الذي حسب المعاش على اساسه مضافا اليه الزيادات العامة في الرواتب والاجور التي لحقت هذا المقدار بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن ، او مقدار الحد الادنى لاجر الفئة الاولى ، ايها اكثر .

ب - يجوز تجاوز الحد الادنى المشار اليه في الفقرة (أ) السابقة، الى مقدار الحد الاقصى لاجر الفئة الخامسة . شريطة ان يكون هذا التجاوز بسبب الترفيع - وفي حدوده - ، وذلك عندما ينص النظام الداخلي أو العقد على مبدأ الترفيع .

ج - يجوز تجاوز الحدود القصوى للجمع المنصوص عليها في الفقرتين (آ و ب) السابقتين ، بمرسوم ، فيما اذا كان صاحب المعاش المراد استخدامه او التعاقد معه من الخبراء أو اصحاب الاختصاصات أو الخبرات الفنية النادرة .

د - يحق للمتقاعدين الذين أعيد استخدامهم قبل تاريخ نفاذ هذا القانون - بموجب نصوص قانونية نافذة - برواتب أو أجور أو تعويضات وظيفية تفوق الحدود المنصوص عليها في هذه المادة ، الاحتفاظ بالرواتب أو الاجور أو التعويضات الوظيفية التي يتقاضونها بتاريخ النفاذ المذكور ، وذلك مع أحقيتهم بتجاوز تلك الرواتب والاجور والتعويضات بسبب الترفيع - وفي حدوده - عندما ينص النظام الداخلي أو العقد على مبدأ الترفيع .

الباب السابع عشر

احكام انتقالية وختامية

المادة ١٥٢ - كل عامل من العاملين الخاضعين لاحكام هذا القانون - لم يجر تأصيله قبل تاريخ نفاذه - ، يخضع لمدة التمرين التي كان خاضعا لها قبل تاريخ النفاذ المذكور أو لمدة التمرين المنصوص عليها في هذا القانون ، أيهما أفضل له .

المادة ١٥٣ - ١ - ٢ - يعطى كل من العاملين عن مدة الخدمة الفعلية او ما هو بحكمها، الواقعة بين تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق - حسب الحال - وحتى تاريخ نفاذ هذا القانون ، جزءا من علاوة الترفيع التي كان يستحقها بموجب القانون أو النظام الذي كان يخضع له قبل نفاذ هذا القانون يتناسب مع المدة اللازمة لمنح تلك العلاوة كاملة .

٢ - يعتبر جزء الشهر ، شهرا كاملا ، في حساب مدة الخدمة الفعلية المذكورة .
٣ - اذا كان القانون أو النظام الذي كان يخضع له العامل قبل نفاذ هذا القانون ، ينص على منح علاوة الترفيع بين حدين أدنى وأقصى ، فان حساب الجزء المشار اليه أعلاه يتم على أساس متوسط هذين الحدين . ويستخرج هذا المتوسط وفق التعليمات التي يصدرها رئيس مجلس الوزراء .

ب - يجرى الترفيع خلال فترة السنتين التاليتين لتاريخ نفاذ هذا القانون ، وفق تعليمات تصدر عن رئيس مجلس الوزراء .

المادة ١٥٤ - ١ - يعتبر النذب الجاري ضمن الجهة العامة الواحدة ، ملغى اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القانون . ويتبع بشأن العاملين المندبين احدى الطريقتين التاليتين :

١ - انتهاء النذب ، واعادة المندب الى وظيفته الاصلية .
٢ - نقل المندب الى الوظيفة المندب اليها . وفي حال عدم توفر الشاغر ، يعتبر شاغره الاصيلي منقولا معه حكما .
ب - يسوى وضع العاملين المندبين من جهة عامة الى اخرى ، وفق احدى الطريقتين التاليتين:

١ - اعادتهم الى الجهة العامة المندبين منها .
٢ - اعادة نذبهم ، ضمن احكام وشروط النذب الواردة في هذا القانون ، الى الجهة العامة المندبين اليها .
ج - تصدر الصكوك المنفذة لهذه المادة ، من السلطة صاحبة الحق في التعيين في الجهة العامة المندب اليها العامل .

المادة ١٥٥ - تدخل مدة الاعارة التي منحت للعاملين قبل نفاذ هذا القانون ، في حساب الحد الاقصى لمدة الاعارة المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة (٣٨) من هذا القانون .

المادة ١٥٦ - مع الاحتفاظ بأحكام قانون الانتخاب وتعديلاته :

١ - هذا القانون - ، بشأن العاملين الموضوعين خارج الملاك ، احدى الطريقتين التاليتين :

١ - تثبيتهم في الجهة العامة الموضوعين خارج الملاك تحت تصرفها ، وتسوية اوضاعهم على أساس احكام المرسوم التشريعي ١٧٠ لعام ١٩٧٠ .

٢ - اعادتهم الى الجهة العامة الموضوعين خارج ملاكها .

ب - عند عدم توفر الشواغر اللازمة لاتخاذ الاجراءات المشار اليها في الفقرة (آ) السابقة ، تعتبر الوظائف التي يجري التثبيت فيها او الاعادة اليها مضافة حكما الى الملاك العددي للجهة العامة ذات العلاقة .

ج - يتم التثبيت المشار اليه في البند (١) من الفقرة (آ) السابقة ، بقرار من الوزير الذي تعود اليه الجهة العامة الموضوع تحت تصرفها العامل .

د - تتم الاعادة المشار اليها في البند (٢) من الفقرة (آ) السابقة ، بقرار من الوزير الذي تعود اليه الجهة العامة الموضوع خارج ملاكها العامل .

المادة ١٥٧ - مع الاحتفاظ بأحكام ملاك وزارة الخارجية وتعديلاته - المتعلقة بالاحكام الخاصة باستيداع زوجات العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم من العاملات في الدولة - :

آ - يكمل المحالون على الاستيداع بتاريخ نفاذ هذا القانون ، مدة استيداعهم المحددة في الصكوك الصادرة بهذا الشأن ، وعليهم الالتحاق بجهاتهم العامة خلال شهر من تاريخ انتهاء هذه المدة . وعند عدم توفر الشواغر اللازمة لاعادتهم ، تعتبر الوظائف المعادين اليها مضافة حكما الى الملاك العددي لجهاتهم العامة .

ب - تسوى اوضاع هؤلاء مع جداول الاجور الملحق بهذا القانون ، وفق حكم المادة (١٦٩) .

ج - يعتبر بحكم المستقيل ، كل من لم يلتحق بجهته العامة خلال المهلة المحددة في الفقرة (آ) من هذه المادة ، ما لم توافق الجهة العامة التي يتبعها على منحه اجازة خاصة بلا اجر او اعارته وفق احكام هذا القانون .

المادة ١٥٨ - تلتزم الجهات العامة ، بمنح العاملين اجازاتهم الادارية المستحقة لهم قبل تاريخ نفاذ هذا القانون . على ان يتم منح هذه الاجازات عينا خلال مدة اقصاها خمس سنوات ، ما لم تنته خدماتهم خلال هذه المدة ، حيث يتقاضون في هذه الحالة البديل النقدي عن اجازاتهم المتبقية .

المادة ١٥٩ - تدخل الاجازات الصحية الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون ، في حساب المدد المنصوص عليها في الفقرة (آ) من المادة (٥٢) .

المادة ١٦٠ - تدخل مدد الاستيداع والاجازات الخاصة بلا راتب او اجر الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون ، في حساب المدة القصوى للاجازات الخاصة بلا اجر المنصوص عليها في الفقرة (آ) من المادة (٥٧) .

المادة ١٦١ - تعتبر الاجازات على مختلف انواعها ، الممنوحة للعاملين قبل تاريخ نفاذ هذا القانون وفق القوانين والانظمة النافذة قبل التاريخ المذكور ، صادرة عى وجهه قانوني . ويعمل بها حتى تاريخ انتهاء الاجل المحدد فيها .

المادة ١٦٢ - مع مراعاة احكام المادتين (١٤٦ و ٥٣) من هذا القانون ، يستمر العاملون القائمون على رأس العمل - الذين كانوا خاضعين قبل نفاذ هذا القانون لاي من قوانين التقاعد او التأمين والمعاشات او التأمينات الاجتماعية - على خضوع كل منهم للقانون الذي كان مطبقا عليه قبل النفاذ المذكور .

المادة ١٦٣ - آ - تسوى اوضاع الوكلاء القائمين على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون ، وفق احكام الباب الحادي عشر من هذا القانون ، كما يلي :

١ - يثابر الوكلاء الذين جرى تعيينهم على احدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٧٤) ، على القيام بوظائفهم واعمالهم المحددة في صكوك تعيينهم الصادرة قبل تاريخ نفاذ هذا القانون ، وذلك الى ان ينتهي الاجل المحدد للتعيين في هذه الصكوك . ويجوز تعيينهم بالوكالة مجددا ضمن الشروط والاحكام الواردة في الباب الحادي عشر من هذا القانون .

٢ - اما الوكلاء الذين جرى تعيينهم على احدى الحالات غير المنصوص عليها في المادة (٧٤) ، فيجرى - خلال مدة نفاذ صكوك تعيينهم او خلال مدة شهر من تاريخ نفاذ هذا القانون ايها ابعد - تعيينهم وكالة على احدى الحالات المنصوص عليها في المادة المذكورة في حال توفرها ، والا فتعتبر خدمتهم منتهية بعد انتهاء المدة المنوه بها آنفا . ويشترط لهذا التعيين ، ان تتوفر في المعين شروط اشغال الوظيفة المعين عليها ، وان لا يتجاوز عمره الستين عاما .

ب - مع مراعاة الفقرة (ج) التالية ، تطبق على الوكلاء المشار اليهم في الفقرة (آ) السابقة - خلال الفترة الانتقالية المذكورة - احكام الباب الحادي عشر من هذا القانون .

ج - تدخل الخدمات المؤداة من قبل الوكلاء المشار اليهم قبل تاريخ نفاذ هذا القانون ، ضمن المدة المشترطة بموجب الفقرة (هـ) من المادة (٧٧) لجواز التثبيت .

المادة ١٦٤ - يجوز للجهة العامة - خلال ستة اشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون - وبموافقة المتعاقد بعقد استخدام محدد المدة أو العامل المؤقت ، تثبيت هؤلاء القائمين على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون - والذين لا تتجاوز أعمارهم الستين عاما - وفق الاسس والقواعد التالية :

آ - بالنسبة لحملة الشهادات :

١ - يعطى المثبت أجر بدء التعيين للشهادة التي يحملها والمستخدم على اساسها ، وفق ما هو محدد في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون .

٢ - يضاف الى الاجر المذكور ، (٢٪) عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية او ما هو في حكمها بعد نيله الشهادة المذكورة .

٣ - يعتبر الاجر الناجم عن الحساب المشار اليه في البندين (٢٠١) السابقين ، هو الاجر الشهري المقطوع الذي يتم على اساسه التثبيت . على ان لا يزيد - بأي حال من الاحوال - عن راتبه او اجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الاقصى لاجر فته المحددة في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، أيهما اقل .

٤ - يتم تثبيت العامل ، وفق ما تقدم ، على وظيفة تتوفر فيه شروط اشغالها .

ب - بالنسبة للمهنيين من غير حملة الشهادات :

١ - يصنف العمل الذي استخدم العامل فيه - لدى الجهة العامة التي يعمل لديها - لأول مرة ، في احدى المستويات المهنية الواردة في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون .

٢ - يعطى المثبت اجر بدء التعيين للمستوى المهني المصنف به ، وفق البند (١) السابق .

٣ - يضاف الى الاجر المذكور ، (٢/٣) عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية او ما هو في حكمها التي تلي استخدامه في العمل المصنف به بمقتضى البند (١) السابق .

٤ - يعتبر الاجر الناجم عن الحساب المشار اليه في البنود (١-٢-٣) السابقة ، هو الاجر الشهري المقطوع الذي يتم على أساسه التثبيت . على ان لا يزيد - بأي حال من الاحوال - عن راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الأقصى لاجر الفئة الرابعة المحدد في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، ايها اقل .

ج - بالنسبة للعمال للعاديين :

١ - يعطى الميثب اجر بدء التعيين ، وفق ما هو محدد في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون .

٢ - يضاف الى الاجر المذكور ، (٢/٣) عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية او ما هو في حكمها التي تلي تاريخ استخدامه .

٣ - يعتبر الاجر الناجم عن الحساب المشار اليه في البندين (١-٢) السابقين ، هو الاجر الشهري المقطوع الذي يتم على أساسه التثبيت على ان لا يزيد - بأي حال من الاحوال - عن راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الأقصى لاجر الفئة الخامسة المحدد في جداول الاجور الملحقه بهذا القانون ، ايها اقل .

المادة ١٦٥ - ان المقصود من « سنوات الخدمة الفعلية او ما هو في حكمها » ، في مجال تطبيق المادة ١٦٤ السابقة، هو الخدمة المؤداة في الجهة العامة التي يقوم الميثب على رأس العمل لديها عند نفاذ هذا القانون .

المادة ١٦٦ - آ - يثابر ، الموسميون والعرضيون القائمون على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون ، وكذلك المؤقتون ، الذين لا يجري تثبيتهم وفق احكام المادة (١٦٤) السابقة ، على القيام بوظائفهم واعمالهم المحددة في صكوك استخدامهم مع خضوعهم للاحكام التي كانوا خاضعين لها قبل تاريخ النفاذ المذكور ، وذلك حتى انتهاء الاجل المحدد لاستخدامهم في تلك الصكوك . على ان تطبق عليهم احكام الفقرة (د) من المادة (١٤٨) ، وذلك اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القانون وحتى تاريخ انتهاء خدمتهم على الوجه المذكور .

ب - يثابر المتعاقدون ، القائمون على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون الذين لا يجري تثبيتهم وفق احكام المادة (١٦٤) السابقة ، على القيام بوظائفهم واعمالهم المحددة في عقودهم مع خضوعهم للاحكام الواردة في هذه العقود وذلك حتى انتهاء اجلها .

ج - يجوز بعد انتهاء الاجل المنسوه به في الفقرتين (آ و ب) السابقتين ، استخدام الموسمين والعرضيين المؤقتين والمتعاقدين المشار اليهم في الفقرتين المذكورتين ، وفق احكام الباب السادس عشر من هذا القانون .

المادة ١٦٧ - آ - تطبق بشأن اعادة العاملين المسرحيين صحيا او بسبب الغاء الوظيفة ، والمستقلين او المعترين بحكم المستقلين ، والمصروفين من الخدمة ، قبل تاريخ نفاذ هذا القانون ، احكام الاعادة المنصوص عليها في المادة (١٤٠) .

ب - تتم الاعادة المشار اليها في الفقرة (آ) السابقة ، الى احدى فئات الجداول الملحقه بهذا القانون التي تتناسب وشهادات ومؤهلات المعاد ، وبأجر يحسب وفق احكام المادة (١٦٩) .

المادة ١٦٨ - آ - يمارس كل من رئيس المحكمة الدستورية العليا ، ورئيس الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ، ورئيس مجلس الدولة ، الصلاحيات المعطاة الى كل من الوزير ومعاون الوزير بمقتضى احكام هذا القانون .

ب - يمارس رؤساء الجامعات ، الصلاحيات المعطاة الى الوزير بمقتضى احكام هذا القانون .
ج - يمارس كل من رئيس مجمع اللغة العربية ، ورئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية ، ورئيس ادارة قضايا الدولة ، ووكلاء الجامعات ، ومدير المكتب المركزي للاحصاء ، وامين المجلس الاعلى للعلوم ، الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بمقتضى احكام هذا القانون .

د - يمارس حاكم مصرف سورية المركزي ، الصلاحيات المعطاة للمدراء العامين في المؤسسات العامة بموجب احكام هذا القانون .

هـ - يمارس رؤساء مجالس المدن والبلدان والبلديات ، الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بموجب احكام هذا القانون . وذلك مع الاخذ بعين الاعتبار ماورد في القوانين واللائحة النافذة فيما يتعلق بتصديق القرارات الصادرة عن رؤساء مجالس المدن والبلدان والبلديات .

و - يصدر وزير الدفاع ، قرارا بتحديد السلطات المخولة بصلاحيات منح الاجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة ، ومنح اذن السفر ، بالنسبة للعاملين المدنيين في وزارة الدفاع والقوات المسلحة .

ز - يعتبر الوزير المختص ، هو السلطة صاحبة الحق في التعيين ، في المعاهد العليا والمتوسطة ، لجميع الفئات الواردة في الجداول الملحقه بهذا القانون . وله حق التفويض بهذه الصلاحيات او بعضها ، لمدير او عميد المعهد ، بموجب قرار يصدر عنه .

ح - يمارس مدير او عميد المعهد العالي او المتوسط ، فيما يتعلق بمنح الاجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة ومنح اذن السفر ، صلاحية معاون الوزير المنصوص عليها في هذا القانون .

ط - في كل مالم يرد عليه نص في هذا القانون ، بالنسبة لممارسة الصلاحيات في الجهات المشار اليها في الفقرات (آ-ب-ج) من المادة ١٥/ من هذا القانون ، يرجع بشأنه الى القوانين واللائحة الخاصة النافذة بتاريخ نفاذ هذا القانون .

المادة ١٦٩ - أولا - تسوى اوضاع العاملين الدائمين ، القائمين على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون - والذين لا تتجاوز أعمارهم الستين عاما - وفق جداول الاجور الملحقه به ، كما يلي :

١ - يعطى كل من العاملين المذكورين ، الراتب أو الاجر الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ نفاذ هذا القانون . وذلك باستثناء خريجي المعهد المتوسط للمراقبين الفنيين التابع لوزارة الانشاء والتعمير ، من حملة شهادة الدراسة الثانوية ، الذين يطبق على كل منهم بهذا الشأن ما يلي :

آ - اذا كان راتبه أو أجره الشهري المقطوع ، الذي يتقاضاه بتاريخ نفاذ هذا القانون ، يقل عن مبلغ (٩٦٥) ل.س ، فان المبلغ المذكور يعتبر هو الاجر الشهري المقطوع الذي يعطى له بمقتضى هذا البند .

ب - اما اذا كان راتبه أو أجره الشهري المقطوع ، الذي يتقاضاه بتاريخ نفاذ هذا القانون ، يبلغ أو يزيد عن مبلغ (٩٦٥) ل.س ، فان هذا الراتب أو الاجر مضافا اليه (٤/١) منه ، يعتبر هو الاجر الشهري المقطوع الذي يعطى له بمقتضى هذا البند .

٢ - يضاف الى الاجر الشهري المقطوع المشار اليه ، في البند (١) السابق ، جزء علاوة الترفيع التي تستحق له بمقتضى احكام المادة (١٥٣) من هذا القانون .

٣ - يعتبر المبلغ الناجم عن مجموع المقدارين المشار اليهما في البندين (٢٠١) السابقين ، هو الاجر الذي يصنف فيه العامل في احدى فئات الجداول الملحقه بهذا القانون ، وفقا لما يلي :

آ - بالنسبة لحملة الشهادات :

يصنف العامل في احدى فئات الجداول الثلاث (الاولى او الثانية او الثالثة) ، حسب الشهادة المعين على اساسها .
ب - بالنسبة للذين يشغلون وظائف كتابية او ادارية او صحفية ، ولا يحملون الشهادات المؤهلة لاشغال وظائف الفئات الاولى او الثانية او الثالثة :

يصنف العامل في احدى وظائف الفئة الثالثة . واذا كان اجره المذكور اقل من الحد الادنى لاجر تلك الفئة ، فان تصنيفه يتم في نفس أجره . ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه الفقرة .
ج - بالنسبة للمهنيين من غير حملة الشهادات :

يصنف العامل في احدى المستويات المهنية الواردة في الفئة الرابعة من الجداول الملحقه بهذا القانون ، والتي تتفق واجره الذي يستحقه وفق ما تقدم ، وحسب العمل الذي يقوم به بتاريخ نفاذ هذا القانون . ويصدر رئيس مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، التعليمات اللازمة لتطبيق أحكام التصنيف الواردة في هذه الفقرة .

د - بالنسبة للعمال العاديين :

يصنف العامل في الفئة الخامسة من الجداول الملحقه بهذا القانون ، حسب العمل الذي يقوم به بتاريخ نفاذ هذا القانون ، من حيث كونه يتطلب عملا عضليا مجهدا أم لا يتطلب ذلك . ويصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، التعليمات اللازمة لتطبيق التصنيف الوارد في هذه الفقرة .

٤ - اذا كان الاجر المصنف فيه العامل وفق احكام هذه المادة ، يزيد على الحد الاقصى لاجر فئته المحدد في الجداول الملحقه بهذا القانون ، يحتفظ العامل بهذا الاجر . ويعتبر هو الاساس في حساب حقوقه والتزاماته . ولا يجوز ترفيعه بأكثر من الاجر المصنف فيه الا بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح معمل من قبل الوزير المختص ، وبحيث لا تتجاوز الزيادة التي احتفظ بها والترفيعات التي تمنح له على الوجه المذكور بعد التصنيف مبلغ اربعمائة ليرة سورية اضافة الى سقف الفئة التي صنف بها .

ثانيا - يصدر رئيس مجلس الوزراء ، التعليمات اللازمة بشأن انتهاء خدمة العاملين الدائمين الذين يتجاوزون الستين من العمر بتاريخ نفاذ هذا القانون .

المادة ١٧٠ - باستثناء التعليمات التي نص هذا القانون على اصدارها من سلطة أخرى ، تصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون من قبل رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزيري المالية والشؤون الاجتماعية والعمل .

المادة ١٧١-١ - يخضع العاملون المعروفون بالمادة الاولى من هذا القانون ، لاحكام هذا القانون حصرا .

٢ - في معرض تطبيق هذا القانون ، تلغى جميع الاحكام القانونية المخالفة لاحكام هذا القانون ايا كان الصك القانوني الذي وردت فيه .

٣ - في كل ما لم يرد عليه النص في هذا القانون ، يعود أمر النظر به الى قانون الموظفين الاساسي رقم (١٣٥) لعام ١٩٤٥ وتعديلاته .

المادة ١٧٢ - آ - تصدر النصوص والتعليمات التي يتوقف عليها تطبيق احكام هذا القانون ، خلال سنة من تاريخ صدوره .

ب - تصدر صكوك تسوية الاوضاع المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون ، خلال مدة ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه ، ويعود أثر هذه الصكوك الى تاريخ النفاذ المذكور .

المادة ١٧٣ - تبقى الانظمة الصحية النافذة سارية المفعول ، الى ان يوضع قانون الضمان الصحي موضع التنفيذ .

المادة ١٧٤ - آ - يستثنى من احكام هذا القانون :

- ١ - قضاة الحكم والنيابة الخاضعون لقانون السلطة القضائية ، وقضاة المحكمة الدستورية العليا ، وقضاة مجلس الدولة ، ومحامو ادارة قضايا الدولة .
- ٢ - اعضاء الهيئة التعليمية والتدريسية والفنية والمخبرية ، الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات .
- ٣ - العاملون في الفتوى والتدريس الديني ، والأئمة والخطباء والوعاظ والقراء والمؤذنون وخدم المساجد وغيرهم من ارباب الشعائر الدينية .
- ٤ - عسكريو الجيش والقوات المسلحة ، وقوى الامن الداخلي .
- ٥ - عناصر المخابرات العامة .
- ٦ - الضابطة الجمركية .

- ٧ - الجهاز الفني ، واطباء هيئة البحث العلمي ، في مركز البحوث العلمية . وأعضاء الهيئة الفنية ، وأعضاء الهيئة المخبرية . وأعضاء هيئة البحث العلمي ، في هيئة الطاقة الذرية .
- ٨ - العاملون العدليون ، في هيئة الموسوعة العربية .
- ٩ - الركب الطائر ، في مؤسسة الطيران العربية السورية . والركب البحر ، في شركة الملاحة البحرية السورية .

١٠ - العمال المحليون ، المعينون في البعثات الخارجية .

ب - تبقى الفئات المنصوص عليها في الفقرة (أ) السابقة ، خاضعة لاحكام القوانين والانظمة السارية عليهم بتاريخ نفاذ هذا القانون .

المادة ١٧٥ - آ - تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة ، صلاحيات واختصاصات المحكمة الادارية المنوّه بها في المادة (١٤٤) من هذا القانون .

ب - تخضع القرارات الصادرة عن المحاكم البدائية ، الى الطعن - خلال مهلة ثلاثين يوماً - أمام المحكمة الادارية العليا ، وفق الاسس والشروط الخاضع لها هذا القرار لتقديمها أمام محكمة الاستئناف .

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

د - ينتهي العمل بالفقرتين (آب) من هذه المادة ، عندما تشكل المحاكم الادارية في المحافظات المنصوص عنها في المادة (١٤٤) من هذا القانون .

هـ - يبقى الاختصاص للبت في الدعاوى المنظورة امام مختلف الجهات القضائية بتاريخ نفاذ هذا القانون ، مستمرا حتى صدور الحكم النهائي بها ، وذلك بمختلف مراحل ودرجات التقاضي .

اما الدعاوى الجديدة التي تنشأ بعد تاريخ نفاذ هذا القانون ، فتسري عليها أحكام الفقرات السابقة من هذه المادة .

المادة ١٧٦ - يجوز بقرار من مجلس الوزراء ، تطبيق هذا القانون أو بعض أحكامه ، على العاملين في شركات القطاع المشترك التي تملك الدولة أكثرية أسهمها .

المادة ١٧٧ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعتبر نافذاً بعد انقضاء سنة من تاريخ صدوره .

رئيس الجمهورية

حافظ الاسد

دمشق في ١٠-٤-١٤٠٥ هـ و ٢-١-١٩٨٥ م

جدول الأجور

- ١ -

الاجر ل.س	بدء التعيين الشهادة	المؤهل	الحد الاقصى للاجر ل.س	الحد الادنى للاجر ل.س	الفئة
١٣٥٥	(شهادة دكتوراه في جميع الاختصاصات)	شهادة جامعية	٣٢٠٠	١١٤٥	الاولى
١٢٥٠	(شهادة ماجستير في جميع الاختصاصات)	(اجازة - دبلوم دراسات عليا ماجستير			
١٢٥٠	(شهادة دبلوم دراسات عليا ، التي يحصل عليها العامل بعد نيله الاجازة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها على هذه الاجازة - عن خمس سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية)	عليها ماجستير دكتوراه)			
١١٩٥	(شهادة دبلوم دراسات عليا ، التي يحصل عليها العامل بعد نيله الاجازة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها - على هذه الاجازة - عن اربع سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية)				
١٢٥٠	(شهادة الاجازة في الطب البشري التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ست سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية)				
١١٩٥	(شهادة الاجازة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن خمس سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية)				
١١٤٥	(شهادة الاجازة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن اربع سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية)				

ملاحظة :

يعطى العاملون المعينون بموجب هذا القانون ، في وظائف تعليمية من وظائف هذه الفئة ، علاوة اضافية
- على الاجر الذي يحق لهم أن يعينوا فيه بمقتضى شهاداتهم - قدرها (٧٪) من الاجر المذكور .

وفي حال نقلهم - بناء على طلبهم - الى وظائف غير تعليمية ، ينزل اجرهم الذي يتقاضونه بتاريخ النقل بنسبة
قدرها (٧٪) من ذلك الاجر مع احتفاظهم بقدمهم من اجل الترفيع المقبل - الذي يجب أن يتم على أساس الاجر الذي
يتقاضاه كل منهم عند التنزيل - .

واذا كان الراتب الشهري المقطوع الذي يتقاضاه أي من هؤلاء بتاريخ نفاذ هذا القانون ، يقل عن بدء أجر التعيين
الذي يحق له أن يعين فيه بمقتضى الاحكام المذكورة آنفاً ، فإن بدء أجر التعيين المذكور يعتبر الاجر الذي يصنف به
العامل صاحب العلاقة وفق احكام المادة (١٦٩) من هذا القانون .

جدول الاجور

— ٢ —

الاجر ل.س	بدء التعيين الشهادة	المؤهلات	الحد الاقصى للاجور ل.س	الحد الادنى للاجور ل.س	الفئة
١٠٤٥	(شهادة مدرسة أو معهد مدة الدراسة للحصول عليها ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية) •	شهادة التعليم الثانوي	٢٦٠٠	٨٠٠	الثانية
٩٦٥	(شهادة مدرسة أو معهد مدة الدراسة للحصول عليها سنتان بعد شهادة الدراسة الثانوية) •				
٩٠٥	(شهادة مدرسة أو معهد مدة الدراسة للحصول عليها سنة واحدة بعد شهادة الدراسة الثانوية) •				
٩٠٥	(شهادة الثانوية الصناعية) •				
٨٦٠	(شهادة الدراسة الثانوية الزراعية أو البيطرية) •				
٨٠٠	(شهادة الدراسة الثانوية في سائر الاختصاصات)				

ملاحظة:

يعطى معلمو الحرف ومعلمو التعليم الابتدائي من خريجي المعاهد والمدارس التي تكون مدة الدراسة فيها سنتين بعد شهادة الدراسة الثانوية وخريجو الصف الخاص من حملة الشهادة الثانوية ، عند تعيينهم بموجب هذا القانون في وظائف تعليمية من وظائف هذه الفئة ، علاوة اضافية — على الاجر الذي يحق لهم أن يعينوا فيه بمقتضى شهاداتهم — قدرها (٧٪) من الاجر المذكور •

وفي حال نقلهم — بناء على طلبهم — الى وظائف غير تعليمية ، ينزل أجرهم الذي يتقاضونه بتاريخ النقل بنسبة قدرها (٧٪) من ذلك الاجر مع احتفاظهم بقدمهم من أجل الترفيع المقبل — الذي يجب أن يتم على أساس الاجر الذي يتقاضاه كل منهم عند التنزيل — •

واذا كان الراتب الشهري المقطوع الذي يتقاضاه اي من هؤلاء بتاريخ نفاذ هذا القانون ، يقل عن بدء اجر التعيين الذي يحق له ان يعين فيه بمقتضى الاحكام المذكورة آنفاً ، فان بدء اجر التعيين المذكور ، يعتبر الاجر الذي يصنف به العامل صاحب العلاقة وفق احكام المادة (١٦٩) من هذا القانون •

جدول الاجور

- ٣ -

الاجر ل.س	بدء التعيين الشهادة	المؤهلات	الحد الاقصى للاجور ل.س	الحد الادنى للاجور ل.س	الفئة
٩٠٥	(شهادة مدرسة او معهد مدة الدراسة للحصول عليها) اربع سنوات بعد الاعدادية)	شهادة الدراسة الاعدادية	٢٥٠٠	٧٢٥	الثالثة
٨٦٠	(شهادة مدرسة او معهد مدة الدراسة للحصول عليها) ثلاث سنوات بعد الاعدادية)				
٨١٥	(شهادة مدرسة او معهد مدة الدراسة للحصول عليها) سنتان بعد الاعدادية)				
٧٦٥	(شهادة مدرسة او معهد مدة الدراسة للحصول عليها) سنة واحدة بعد الاعدادية)				
٧٢٥	(شهادة الدراسة الاعدادية)				

جدول الاجور

— ٤ —

الفئة	الحد الأدنى للاجور ل.س	الحد الأقصى للاجور ل.س	المؤهلات	بدء التعيين الشهادة	الاجر ل.س
الرابعة	٦٥٠	٢٥٠٠	المهنيون من غير حملة الشهادات	معلم مهنة ممتاز معلم مهنة مهني ماهر مهني نصف ماهر مهني عادي اول مهني عادي ثاني مهني مبتدئ	١١٤٥ ١٠٠٠ ٨٨٠ ٧٧٠ ٧٢٠ ٦٧٠ ٦٥٠

ملحق بجدول الاجور رقم (٤)

١ - آ - يدخل الفنانون الذين لا يحملون شهادات جامعية ، في شمول الفئة الرابعة أعلاه ، وتكون درجات بدء تعيينهم وفق ما يلي :

الدرجة	اجر بدء التعيين ل.س
فنان	١٠٩٠
فنان درجة ثانية	١٠٤٥
فنان درجة ثالثة	٩٦٥
فنان درجة رابعة	٩٥٠
فنان درجة خامسة	٩٢٠
فنان درجة سادسة	٩٠٥
فنان مبتدئ	٨٠٠

ب - تحدد في النظام الداخلي للجهة العامة ذات العلاقة ، فئات الفنانين التي تعين وفقاً لكل درجة من الدرجات المذكورة أعلاه ، مع الشروط الواجب توافرها لاشغال وظائف تلك الدرجات ، والحدود القصوى لاجور الفنانين بما ينسجم مع الاحكام الواردة في القوانين والانظمة الخاصة بهم ، على ان لا تقل عن الحد الأقصى لاجور الفئة الرابعة .

ج - يجوز بصفك من السلطة صاحبة الحق في التعيين ، منح الفنانين عند التعيين ، علاوة قدرها (٢٪) زيادة عن اجور التعيين المذكورة اعلاه وذلك كل سنة من سنوات ممارسة المهنة ، التي تزيد عن الحد الأدنى المشروط للتعيين في كل درجة وفق النظام الداخلي . على ان لا تزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض ، عن عشر درجات على الاكثر ، وعلى ان يتقدم المعينون بوثائق تثبت ممارستهم للمهنة مصدقة من نقابة الفنانين .

٢ - ينبغي ، حين تطبيق احكام المادة (٤) من هذا القانون ، - فيما يتعلق بوظائف الفنانين - ، استطلاع رأي وزيري الاعلام والثقافة ونقابة الفنانين حين وضع النظام الداخلي النموذجي ، ورأي النقابة المذكورة حين وضع النظام الداخلي لكل جهة عامة يتضمن ملاكها ووظائف للفنانين .

جدول الاجور

— ٥ —

الاجر ل.س	بدء التعيين الشهادة	المؤهلات	الحد الأدنى للاجر ل.س	الحد الأقصى للاجر ل.س	الفئة
٦٥٠	(الوظائف التي لا يشترط لاشغالها توفر أية شهادة علمية أو كفاءة مهنية ، ولكنها تتطلب عملا عضليا مجهدا)	العاملون العاديون	٢٠٠٠	٦٢٥	الخامسة
٦٢٥	(الوظائف التي لا يشترط لاشغالها توفر أية شهادة علمية أو كفاءة مهنية ، ولا تتطلب عملا عضليا مجهدا)				

ملاحظة:

إذا انتقل العامل العادي من وظيفة تتطلب عملا عضليا مجهدا الى وظيفة لا تتطلب عملا عضليا مجهدا ، فينزل أجره
الشهري بمقدار (٢٥) ل.س .