

## القانون رقم (50)

رئيس الجمهورية

بناء على أحكام الدستور

وعلى ما أقره مجلس الشعب بجلسته المنعقدة بتاريخ 1425/10/22 هـ و 2004/12/5 م

يصدر مايلي :

### الباب الأول: تعاريف

**المادة 1 -** يقصد بالتعابير التالية في معرض تطبيق هذا القانون , المعنى الوارد بجانب كل منها :

**الجهة العامة :** إحدى الوزارات والإدارات والهيئات العامة أو المؤسسات والشركات والمنشآت العامة , أو إحدى البلديات أو المؤسسات البلدية أو وحدات الإدارة المحلية , أو إحدى جهات القطاع العام الأخرى .

**الوظيفة :** كل عمل دائم وردت تسميته في ملاك الجهة العامة الصادر وفق أحكام المادة (3) من هذا القانون .

**العامل :** كل من يعين بصورة دائمة في إحدى الوظائف الملحوظة في الملاك العددي للجهة العامة .

**الأجر :** المبلغ الشهري المقطوع الذي يستحقه العامل في مقابل أدائه العمل المحدد في صك تعيينه وفق أحكام هذا القانون , وطبقاً للجدول الملحقة به .

**التعويضات:** هي المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل, أو مشقته ومخاطره, أو مكانه وزمانه , أو لقاء تكوينه المهني, ولا يدخل في مفهوم الأجر أي من الحالات المذكورة في هذا التعريف .

### الباب الثاني

#### في إحداث الجهات العامة وتنظيمه

**المادة 2 - أ-** يتم إحداث الجهة العامة , على الشكل التالي :

1- يتم إحداث الجهات العامة ذات الطابع الإداري, بقانون .

2- يتم إحداث الجهات ذات الطابع الاقتصادي , بمرسوم .

3- يتم إحداث البلديات ووحدات الإدارة المحلية , وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن .

ب - تحدد مهام واختصاصات الجهة العامة, في صك إحداثها .

**المادة 3 أ-** يصدر ملاك الجهة العامة بمرسوم. ويتضمن بشكل خاص :

1- سلسلة الوظائف , وتحديد الملاك العددي لهذه الوظائف أو قواعد تحديد هذا الملاك.

2- تحديد الشروط الخاصة اللازمة لشغل وظائفها, ولاسيما اختصاص الشهادة أو نوع المؤهل المطلوب لهذه الغاية .

ب - يصدر بقرار من الوزير المختص توزيع وإعادة توزيع الملاك العددي بين الإدارة المركزية والفروع في المحافظات والمديريات في الجهة العامة الواحدة وضمن الفئة الواحدة.

**المادة 4 - أ-** تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء , بعد استطلاع رأي وزير المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال, القواعد والأسس لنظام داخلي نموذجي- يتفق وأحكام هذا القانون- تلتزم به الجهات العامة. ويتضمن بشكل خاص:

- 1- توصيف الوظائف المتشابهة في طبيعتها , ومهامها , لدى الجهات العامة.
- 2- تصنيف الوظائف المهنية المتماثلة في أحد المستويات المهنية , مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة.
- 3- تصنيف الوظائف العادية المتماثلة , من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهداً أم لا .
- 4- تحديد الوظائف الإنتاجية المتماثلة .
- 5- تحديد أسس وشروط تشغيل الأحداث , وأسس وشروط تشغيل النساء .
- 6- تحديد فئات العاملين التي تستفيد - بالنظر لطبيعة عملها - من لباس العمل ومن الأدوات والمواد والإطعام والسكن , وشروط منحها.
- 7- قواعد وأسس نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي.
- 8- قواعد وأسس الاستخدام المؤقت والتعاقد .
- 9- قواعد وأسس نظام الأجر والترقيم للعاملين على أساس الإنتاج, أو على أساس الأجر الثابت والمتحول .
- ب - يصدر النظام الداخلي , لكل جهة عامة , بقرار من الوزير المختص - بما لا يتعارض مع ملاكها والنظام الداخلي النموذجي - ويتضمن النظام الداخلي بشكل خاص:
  - 1- الهيكل التنظيمي لها , واختصاصات ومسؤوليات كل من أجهزة هذا الهيكل وأقسامه .
  - 2- توصيف الوظائف , وشروط شغلها أصالة أو وكالة.
  - 3- نظام سير العمل .
  - 4- تصنيف الوظائف المهنية في أحد المستويات المهنية.
  - 5- تصنيف الوظائف العادية, من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهداً أم لا.
  - 6- تحديد الوظائف الإنتاجية .
  - 7- نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي .
  - 8- الأحكام التي نص هذا القانون على تضمينها في النظام الداخلي .
- ج - يصدر نظام تشغيل الأحداث والنساء في الوظائف الإنتاجية , بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد استطلاع رأي الوزير المختص.

### **الباب الثالث: في التعيين**

#### **الفصل الأول**

#### **الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتعيين**

- المادة 5 - أ- تقسم الوظائف إلى خمس فئات , وفق جداول الأجور الملحقة بهذا القانون .
- ب- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الأولى , أن يكون المرشح حائزاً على شهادة جامعية صادرة عن إحدى جامعات الجمهورية العربية السورية أو ما يعادلها (إجازة دبلوم تأهيل تربوي - دبلوم دراسات عليا . ماجستير . دكتوراه).

ج- يشترط للتعين في وظائف الفئة الثانية، أن يكون المرشح حائزاً على شهادة الدراسة الثانوية ( أو ما يعادلها ) بمختلف فروعها ، أو أية شهادة مدرسة أو معهد ( أو ما يعادلها ) مدة الدراسة للحصول عليها من سنة إلى ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية .

د . يشترط للتعين في وظائف الفئة الثالثة ، أن يكون المرشح حائزاً على شهادة التعليم الأساسي ( أو ما يعادلها ) أو أية شهادة مدرسة أو معهد ( أو ما يعادلها ) تكون الدراسة فيه على أساس شهادة التعليم الأساسي .

هـ - 1- يشترط للتعين في وظائف الفئة الرابعة ، أن يكون المرشح قد مارس المهنة التي تتناسب والوظيفة المراد التعيين فيها ، المدة المحددة في الجدول رقم (4) الملحق بهذا القانون وذلك بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي للجهة العامة .

2- لا تقبل الوثائق المثبتة لممارسة المهنة إلا إذا كانت صادرة عن جهة عامة أو نقابة مهنية أو منظمة شعبية.

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

### **الفصل الثاني: جدول الأجور وبدء التعيين**

**المادة 6 -** يحدد الحد الأدنى والأقصى لأجر كل من فئات الوظائف المشار إليها في المادة ( 5 ) السابقة ، والأجور التي يتم فيها التعيين ، وفق جداول الأجور الملحقة بهذا القانون .

### **الفصل الثالث: الشروط العامة للتعين**

**المادة 7 -** أولاً - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:

أ - أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية السورية منذ خمس سنوات على الأقل .  
يستثنى من هذا الشرط :

1- مواطنو الدول العربية الذين اكتسبوا الجنسية العربية السورية، حيث يحق لهم التوظيف قبل انقضاء مدة السنوات الخمس المذكورة.

2- العرب الفلسطينيون المشمولون بالقانون ( 260 ) لعام 1956 حيث يحق لهم التوظيف مع احتفاظهم بجنسيتهم الأصلية.

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

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

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

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

هـ - أن تثبت سلامته من الأمراض ذات العدوى , وكذلك من الأمراض والعايات التي تمنعه من القيام بالوظيفة التي سيعين فيها . وذلك بموجب وثيقة تعطى له من قبل لجان فحص العاملين .

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

ثانياً- على الجهات العامة تشغيل المعوقين المؤهلين , وفق الأوضاع والشروط التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل, على أن لايتجاوز عددهم نسبة ( 4% ) من الملاك العددي للجهة العامة .

### الفصل الرابع: إجراءات وأصول التعيين

**المادة 8 - أ-** مع مراعاة أحكام المواد (12-13-14-16) من هذا القانون ,يجري التعيين وفق مايلي:

1- بموجب مسابقة تجرى لوظائف الفئة الأولى, ووظائف الفئة الثانية التي يشترط للتعيين فيها الحصول على شهادة مدرسة أو معهد من الشهادات المشار إليها في جدول الأجور رقم (2) الملحق بهذا القانون.

2- بموجب اختبار : لوظائف الفئة الثانية الأخرى ووظائف الفئات الثالثة والرابعة والخامسة .

3- وتحدد شروط المسابقة والاختبار , بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين , بما يتلاءم مع طبيعة الوظيفة .

ب - يجب أن تشمل المسابقة ,على أسئلة تحريرية في موضوعات تتصل بالوظيفة العامة التي سيتم التعيين فيها , وعلى مقابلة شفوية. وينطبق ذلك على الاختبار للتعيين في وظائف الفئة الثانية المشار إليها في البند ( 2 ) من هذه المادة ووظائف الفئة الثالثة , ويحدد في الصك المتضمن شروط المسابقة أو الاختبار توزيع العلامات بين الأسئلة التحريرية والمقابلة الشفوية.

**المادة 9 - أ-** تنتشر شروط المسابقة في إحدى صحف العاصمة إذا كان التعيين سيتم في مراكز الجهات العامة في العاصمة , أما إذا كان التعيين سيتم في مراكز الجهات العامة في المحافظات الأخرى فتنتشر شروط المسابقة في صحيفة محلية - إن وجدت - إضافة إلى نشره في إحدى صحف العاصمة .

يجب أن يتم النشر قبل اليوم الأول المحدد لقبول الطلبات بخمسة عشر يوماً على الأقل وأن لاتقل المدة المحددة لتقديم الطلبات عن خمسة عشر يوماً .

ب - تعلن شروط المسابقة في المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة وفروعها في مراكز المحافظات , ويجوز نشرها بوسائل الإعلام الأخرى

ج - تنتشر أسماء المقبولين والناجحين في المسابقة بصكوك تصدر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين , حسب تسلسل درجات نجاحهم , في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة , وإذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفى بنشر تلك الأسماء في لوحة إعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة .

**المادة 10 -** يتم التعيين بموجب الاختبار على النحو الآتي :

أ - إذا كان التعيين سيتم في المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة , تطلب الجهة العامة من مكتب التشغيل في المحافظة التي يقع فيها مركزها الرئيسي , ترشيح ثلاثة أضعاف العدد المطلوب للتعيين من طالبي التشغيل المسجلين لديه وفق أحكام القانون رقم ( 3 ) تاريخ 6 / 1 / 2001 .

أما إذا كان التعيين سيتم في مراكز أخرى للجهة العامة أو في المركز الرئيسي ومراكز أخرى , فيطلب الترشيح من مكاتب التشغيل في المحافظات المعنية .

ب - يجري الاختبار لوظائف الفئتين الرابعة والخامسة وفق الإجراءات التي تقررها الجهة العامة ذات العلاقة , بمراعاة مدد الخدمة المطلوبة بموجب جدول الأجور رقم ( 4 ) الملحق بهذا القانون .

ج - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في الاختبار بصكوك تصدر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين , حسب تسلسل درجات نجاحهم , في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة فيما إذا كان التعيين سيتم في أكثر من محافظة، أما إذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفى بنشر تلك الأسماء في لوحة إعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة.

**المادة 11** -أ- يعين الناجحون في المسابقة أو الاختبار في الوظائف الشاغرة وفق تسلسل درجات نجاحهم , وفي حال التساوي في الدرجة بين من نجح في المسابقة أو الاختبار على أساس الشهادة يعين الأعلى معدلاً , وعند التساوي في المعدل يعين الأقدم تخرجاً .

ب - يسقط حق غير المعينين من الناجحين بمجرد انقضاء سنة على تاريخ نشر أسماء الناجحين بموجب محضر أصولي وفق الفقرة (ج) من المادتين ( 9 , 10 ) .

ج - تقوم الإدارة بتبليغ الصك المتضمن نشر أسماء الناجحين في المسابقة أو الاختبار إلى الجهاز المركزي للرقابة المالية خلال مدة شهر من تاريخ إعلان النتائج ويعتبر الصك وما تضمنه هو الأساس المعتمد عليه في تحديد درجات النجاح من أجل التعيين .

يكتفى من أجل التوظيف وفق أحكام المواد ( 8-11 ) السابقة بتقديم طلب التعيين وصورة عن الشهادة أو المؤهل المطلوب على أن تستكمل الوثائق الأخرى للتعين خلال مدة لاتتجاوز الشهر من تاريخ نشر أسماء الناجحين وفق الفقرة (ج) من المادتين ( 9 و 10 ) وذلك تحت طائلة سقوط الحق بالتعيين للوظيفة المعلن عنها .

**المادة 12** - أ - يستثنى من أحكام المواد ( 8 - 11 ) السابقة :

1- خريجو , الكليات , والمعاهد , والمدارس , والمراكز , ودور المعلمين والمعلمات , الذين تقضي القوانين والأنظمة النافذة بوجوب تعيينهم.

2- الموفدون , للدراسة على نفقة الدولة , أو بمنحة دراسية وفق قانون البعثات العلمية.

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

**المادة 13** - أ- إذا حصل احد العاملين - القائمين على رأس العمل - من شاغلي إحدى وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة , على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها , وكان أجره يبلغ أو يتجاوز أجر بدء التعيين - للشهادة الأعلى التي حصل عليها - في جداول الأجور الملحق بهذا القانون . فيجوز بصك من الجهة صاحبة

الحق في التعيين نقله إلى إحدى وظائف الفئة الأعلى بأجره مع احتفاظه بقدمه المكتسب من أجل الترفيع المقبل .  
وذلك باستثناء من حصل منهم على شهادة الدكتوراه أو الماجستير , حيث يجوز منحه - بالإضافة إلى ماتقدم  
- علاوة قدرها ( 7 % ) من أجره لكل منهما , مع احتفاظه بقدمه المكتسب في أجره السابق من أجل الترفيع  
المقبل .

ب - أما إذا كان العامل لم يبلغ أجر بدء التعيين للشهادة الأعلى التي حصل عليها في الجداول المشار إليها ,  
فيجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين , تعيينه - دون التقيد بحكم المواد ( 8 - 11 ) من هذا القانون  
- في الأجر المذكور .

ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء , قراراً , يتضمن تحديد القواعد والأسس اللازمة لتطبيق أحكام هذه المادة .  
د - يشترط من أجل تطبيق الفقرتين ( أ و ب ) السابقتين , بالإضافة إلى توفر القواعد والأسس الصادرة بموجب  
قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه , مايلي :

1- أن تكون الشهادة الأعلى التي حصل عليها العامل - بعد تعيينه - من الشهادات المقبولة لشغل وظائف  
الجهة العامة التي يعمل لديها بموجب نظامها الداخلي.

2- أن تكون هناك وظيفة شاغرة في الملاك العددي للجهة العامة التي يعمل لديها , تتوفر فيه شروط شغلها .  
هـ - في حال عدم تسوية وضع العامل - الذي حصل على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها - وفق  
أحكام هذه المادة - خلال مدة ستة أشهر من تاريخ تقديمه الطلب المشعر بحصوله على الشهادة الأعلى - فلا  
يجوز للجهة العامة التي يعمل لديها أن تحجب عنه الموافقة المنصوص عليها في الفقرة(و) من المادة ( 7 ) من  
هذا القانون .

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

**المادة 14 - أ -** يجوز , بصك من الجهة التي تمارس التعيين - ودون التقيد بما ورد في المواد (8-11) من  
هذا القانون - التعيين بأجور تزيد عن أجور بدء التعيين للشهادات التي يحملونها المحددة في جداول الأجور  
الملحقة بهذا القانون , وذلك للفئتين التاليتين :

1- حاملو الشهادات المطلوبة للتعيين , بمقتضى جداول الأجور الملحقة بهذا القانون , من عناصر القيادات  
النقابية المنقرغة الذين هم ليسوا - بالأصل - من العاملين في الجهات العامة .

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

ب - يتم التعيين المنصوص عليه في الفقرة ( أ ) السابقة , وفق مايلي :

1- يمنح المعينون من الفئة الأولى , علاوة قدرها ( 2 % ) من أجر بدء التعيين عن كل سنة من السنوات التي  
قضوها كقادة نقابيين منقرغين بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها . على أن لا تزيد العلاوات  
الممنوحة لهذا الغرض , عن عشر علاوات على الأكثر .

2- يمنح المعينون من الفئة الثانية ، علاوة قدرها ( 2 % ) من أجر بدء التعيين عن كل سنة من سنوات ممارسة المهنة بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها . على أن لاتزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض عن عشر علاوات على الأكثر .

ج - لاتقبل الوثائق المثبتة لممارسة المهنة الحرة ، إلا إذا كانت صادرة عن جهة رسمية أو نقابة مهنية أو منظمة شعبية .

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

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

**المادة 15 -** مع مراعاة أحكام المادة (154) من هذا القانون والأحكام الأخرى المنصوص عليها في:

أ - القوانين الخاصة ، بأجهزة رئاسة الجمهورية ، ومجلس الشعب ، ومجلس الوزراء.

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

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

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

هـ-الأحكام الخاصة بالسفراء، الواردة في ملاك وزارة الخارجية .

يتم التعيين ، وفق الصكوك التالية :

أولاً- في الوزارات ، والإدارات والهيئات العامة ، والبلديات ووحدات الإدارة المحلية ، وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري .

1- بمرسوم : لوظائف معاوني الوزير والمديرين العامين .

2- بقرار من الوزير المختص ، بعد استطلاع رأي معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - : لبقية العاملين المعينين في وظائف الفئة الأولى .

3- بقرار من معاون الوزير أو المدير العام المختص . حسب الحال . : للعاملين المعينين في الإدارة المركزية في وظائف الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة.

4- بقرار من المحافظ المختص ، بناء على اقتراح فرع الجهة العامة المختصة في المحافظة:

للعاملين المعينين في الأجهزة المحلية ، وفي الفروع بالمحافظات ، في الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة .

ثانياً- في المؤسسات العامة ، ومنشآت القطاع العام وشركاته ، وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي :

1- بمرسوم : لوظائف المديرين العامين .

- 2- بقرار من الوزير المختص , بعد استطلاع رأي المدير العام المختص : لوظائف معاوني المديرين العاملين, والمديرين في الإدارة المركزية والفروع في المحافظات .
- 3- بقرار من المدير العام المختص : لسائر العاملين الآخرين , في الإدارة المركزية , والفروع في المحافظات .

### **الفصل الخامس: التعيين الاستثنائي**

**المادة 16-1** - يجوز بمرسوم التعيين دون التقيد بالأحكام المنصوص عليها في الباب الثالث من هذا القانون:

- أ - بإحدى وظائف الفئة الأولى , لحملة الشهادات الجامعية .
- ب - بأية وظيفة من وظائف الفئات الخمس , بالنسبة للفنانين والرياضيين والقادة النقابيين .
- 2- أ- يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء , تعيين العاملين في حزب البعث العربي الاشتراكي والمنظمات الشعبية ( الشبيبة - الطلبة - الطلائع - الاتحاد النسائي ) لدى الجهات العامة , في حال إنهاء خدمتهم لدى الجهات المذكورة, بالأجور التي وصلوا إليها , مع احتفاظهم بخدمتهم المؤهل للترقية, وذلك بناء على كتاب من القيادة القطرية للحزب .
- ب - يتم تعيين هؤلاء في إحدى الفئات الخمس التي تتناسب مع شهادتهم ومؤهلاتهم . وفي حال تجاوز أجر المعين السقف المحدد لأجر فنته يعتبر الفارق علاوة تطفأ بالترقية.

### **الفصل السادس: التمرين**

**المادة 17** - أ- يعين العامل متمرنا لمدة سنة , يعتبر بعدها مؤصلاً حكماً مالم يسرح خلالها بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين التي يعود لها وحدها حق تقدير عدم صلاحيته للعمل . ويستحق العامل المسرح في هذه الحالة تعويض التسريح .

- ب - يستثنى من أحكام الفقرة ( أ ) السابقة مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش , ومفتشو الجهاز المركزي للرقابة المالية , حيث يبقون خاضعين لأحكام التمرين المطبقة عليهم بموجب القوانين الخاصة بهم .
- ج - يخضع العامل الذي يعين في جهة عامة غير الجهة التي عمل أو يعمل لديها . وفق أحكام هذا القانون، لأحكام التمرين المنصوص عليها في الفقرة (أ) السابقة.

### **الباب الرابع التدريب والتأهيل**

**المادة 18** . تتولى الجهات العامة , تدريب وتأهيل العاملين لديها وفقاً لنظامها الداخلي .

**المادة 19-أ-1** - يعطى المعينون مجدداً من الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة الذين درسوا أو تدربوا مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على فروع الاختصاص في إحدى المؤسسات الصحية المعترف بكفاءتها لتدريس الاختصاص أو التدريب عليه، علاوة قدرها 9%/ من الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقة بهذا القانون.

2- تراعى في معرض تطبيق أحكام البند (1) المذكور ، أحكام المرسوم التشريعي رقم /12/ تاريخ

1990/1/7.



ب . يعطى المعينون مجدداً من حملة شهادة التعليم الأساسي ( أو ما يعادلها ) أو شهادة الدراسة الثانوية العامة أو الشرعية أو المهنية الصناعية أو المهنية التجارية أو البيطرية أو الزراعية أو الفنون النسوية .. الخ المتخرجون من مراكز أو مدارس التدريب والتأهيل أو من الدورات المهنية أو المسلكية , علاوة قدرها :  
- ( 5 % ) من أجورهم التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون : إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة تسعة أشهر أو أكثر .

- ( 3 % ) من أجورهم المذكورة : إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة لاتقل عن ستة أشهر , ولاتبلغ تسعة أشهر .

ج - يشترط من أجل منح العلاوة المذكورة آنفاً , أن يتم التعيين في وظائف تتفق ووثائق الدراسة أو التدريب المشار إليها في الفقرة /أ/ وتتفق والشهادة المهنية أوالمسلكية الممنوحة للعامل صاحب العلاقة من مراكز التدريب والتأهيل أو من الدورات المذكورة في الفقرة ( ب ) السابقة .

**المادة 20- أ-** يعطى العاملون , المعينون مجدداً , المتخرجون من المعاهد النقابية المركزية , علاوة قدرها ( 3 % ) من أجورهم - إضافة إلى الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون - .  
ب - يعطى العاملون القائمون على رأس العمل , الذين يتخرجون - خلال مدة خدمتهم - من المعاهد النقابية المركزية , العلاوة المذكورة في الفقرة (أ) السابقة , بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين , وذلك مع احتفاظهم بقدمهم المكتسب في أجورهم السابقة من أجل الترفيع المقبل.

ج - يشترط من أجل منح العلاوة المذكورة في الفقرتين ( أ و ب ) السابقتين أن لاتقل مدة الدراسة في المعهد عن ستة أشهر .

**المادة 21 - أ-** في حال اجتياز العامل - القائم على رأس العمل - دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية , يمنح بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين , علاوة قدرها :  
- ( 5 % ) من أجره : إذا كانت مدة الدورة تسعة أشهر أو أكثر .  
- ( 3 % ) من أجره : إذا كانت مدة الدورة لاتقل عن ستة أشهر ولاتبلغ تسعة أشهر .

ب - يحتفظ العامل الذي يمنح العلاوة المشار إليها في الفقرة (أ) السابقة , بقدمه المكتسب في أجره السابق من أجل ترفيعه المقبل .

ج - يجب أن يكون الخريج , قائماً بوظيفة ذات علاقة مباشرة بدراسة الدورة المهنية أو المسلكية أو التدريبية أو التربية التي تخرج منها . ويعود تقدير هذه العلاقة , إلى لجنة تؤلف في كل جهة عامة بقرار من الوزير المختص .

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

**المادة 22 أ-** يشترط من أجل منح العلاوات المنصوص عليها في هذا الباب , أن يكون العامل ناجحاً , في الدورة , أو المعهد , أو المدرسة , أو المركز , الذي درس أو تدريب فيه.

ب - يجب أن لا يؤدي المنح المنصوص عليه في كل من المادة ( 20 ) والمادة ( 21 ) من هذا القانون , إلى تجاوز الأجر المعادل لسقف فئته.

ج- لا يجوز الجمع بين العلاوات الواردة في المواد ( 19 و 20 و 21 ) من هذا القانون .

د - أن إتباع العامل لأكثر من دورة واحدة , نقابية كانت أو مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية , لا يخوله الاستفادة إلا من علاوة واحدة .

على أنه في حال استفادة , العامل المعين مجدداً , أو القائم على رأس العمل , من إحدى العلاوات المنصوص عليها في المواد ( 19 و 20 و 21 ) من هذا القانون بعدها الأدنى وقدره ( 3 % ) من الأجر , واجتيازه بعد ذلك - بنجاح - دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربية مدتها تسعة أشهر أو أكثر وعلاوتها ( 5 % ) , فيمنح العامل الفرق بين نسبة العلاوة المقررة للدورة الأخيرة ونسبة العلاوة التي سبق أن استفاد منها وقدره ( 2 % ) , وذلك على أساس الأجر الجديد الذي بلغه العامل حين منحه الفرق المذكور . وفي جميع الأحوال لا يمنح هذا الفرق إلا لمرة واحدة فقط .

### **الباب الخامس: تقويم أداء العاملين وترفيعهم**

**المادة 23 -** يصدر بمرسوم نظام عمل اللجان المركزية والفرعية المناط بها تحديد أداء العاملين حسب كفاءتهم ومردودهم , ويتضمن بشكل خاص :

1- كيفية تشكيل اللجان المذكورة , على أن يشارك التنظيم النقابي فيها .

2- أسلوب ممارستها لعملها .

3- اختصاصاتها وصلاحياتها .

4- كيفية الاعتراض على قراراتها , وقطعية هذه القرارات .

5- شكل النماذج والبيانات المستعملة من قبلها .

6- كيفية حفظ تقاريرها وسريتها .

**المادة 24 -** أ- تقدر كفاءة العاملين مرة كل سنتين , وفقاً لأحكام المرسوم المشار إليه في المادة ( 23 ) السابقة

ب - تكون علاوة الترفيع وفق مايلي :

9%/ من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة جيد وما فوق .

5%/ من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة وسط .

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

د- يجب أن لا يتجاوز الترفيع الأجر المحدد لسقف فئة العامل المرفع .

هـ - استثناء من حكم الفقرة (ج) السابقة , يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء ترقيع العامل من الفئة الأولى

بأكثر من سقف فئته , وبما لا يتجاوز ألف ليرة سورية إضافة إلى السقف المذكور وستمائة ليرة سورية بالنسبة لبقية الفئات .

**المادة 25 -** يسرح العامل الذي لا يرفع مرتين متواليتين أو ثلاث مرات خلال خدمته لدى الجهات العامة , وذلك بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين.

**المادة 26** . يشترط , بالإضافة إلى ما ورد في المادتين ( 24 و 25 ) السابقتين , من أجل منح علاوة الترفيع المشار إليها , وجود العامل في الخدمة أو ما في حكمها مدة سنتين اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق - حسب الحال - .

وفي حال حلول السنة الميلادية التي يستحق فيها العامل الترفيع دون أن تبلغ خدمته الفعلية أو ما في حكمها مدة السنتين , فيمنح نسبة من علاوة الترفيع تتناسب ومدة خدمته الفعلية أو ما في حكمها حتى نهاية السنة الميلادية التي تسبق السنة التي يستحق فيها الترفيع .

**المادة 27** أ- يتم ترفيع العاملين الذين جرى تعيينهم بمرسوم , بقرار من الوزير المختص . وأما بقية العاملين , فيتم ترفيعهم بقرار من الجهة صاحبة الحق في التعيين .

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

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

**المادة 28** أ- يحق للعامل الاعتراض على عدم ترفيعه أمام لجنة مركزية تشكل بقرار من الوزير - أو من في حكمه - على النحو الآتي :

\* معاون الوزير أو نائب رئيس المكتب التنفيذي أو المدير العام رئيساً

\* ممثل عن الجهة العامة التي يعمل لديها العامل المعارض , بمرتبة مدير عضواً

\* ممثل عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضواً

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

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

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

هـ - يبين المرسوم المشار إليه في المادة / 23 / السابقة, الأصول و الإجراءات التي تتبعها اللجنة للبت في الاعتراضات.

**المادة 29** - أ- يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حداً الأدنى ( 6 % ) من أجره , في الحالات التالية :

1. إذا قدم اختراعاً تثبت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع , على أن تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد والابتكار وعدم النقل .

2. إذا قدم مؤلفاً , يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع .

3. إذا قام بخدمة جليلة متميزة أو قدم عملاً إبداعياً متألفاً , أو قدم إنجازاً قيماً حقق اقتصاداً في النفقات أو أدى إلى رفع مستوى الأداء .

ب - يتم تقويم الاختراع أو المؤلف المشار إليهما في البندين ( 1 و 2 ) من الفقرة (أ) أعلاه من الجهات العلمية المتخصصة كما يتم تقويم الخدمة أو العمل الإبداعي أو الإنجاز المشار إليها , في البند ( 3 ) من الفقرة (أ) المذكورة , من قبل لجنة متخصصة يشكلها الوزير المختص لهذا الغرض .

ج - يتم منح علاوة الترفيع الاستثنائية بمرسوم .

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

هـ- لا تدخل علاوات الترفيع الاستثنائية الممنوحة وفق أحكام هذه المادة , في سقف الأجور المحددة في هذا القانون على ألا يتجاوز مجموعها - طيلة خدمة العامل - (24 %) من أجره .

### الباب السادس إسناد الوظائف

**المادة 30-أ** - يشترط فيمن تسند إليه إحدى الوظائف , أن تتوفر فيه شروط شغلها الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة ذات العلاقة .

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

### الباب السابع أوضاع العاملين

#### الفصل الأول: النقل

**المادة 31 -أ** - تؤلف وظائف الفئة الواحدة في جميع الجهات العامة , ملاكا مسلكيا واحد مشتركا . ويجوز - بناء على مقتضيات المصلحة العامة أو طلب العامل الخطي - نقل العامل من وظيفة إلى أخرى في الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى , وفقا للشروط التالية :

1- يحتفظ المنقول , بأجره ويقدمه المؤهل للترفيع .

2- أن يتم النقل , إلى وظيفة شاغرة تماثل وظيفة المنقول , أما بالنسبة للعامل المعين على وظيفة مضافة أو محدثة حكماً وفق القوانين والأنظمة النافذة فينقل مع شاغره ويتم النقل في هذه الحالة بقرار من الوزير المختص للجهة المنقول إليها بعد موافقة الوزير المختص في الجهة المنقول منها .

3- أن تتوفر في العامل المنقول , الشروط المطلوب توفرها لشغل الوظيفة المنقول إليها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المنقول إليها .

4- بالإضافة إلى الشروط الواردة في الفقرة (ج) من هذه المادة , فانه يتوجب أن يتم النقل بناء على موافقة الوزير المختص في الجهة العامة المنقول منها , إذا كان النقل من جهة عامة إلى أخرى .

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

ب - مع الاحتفاظ بالقانون رقم (10) لعام 1975 , يتم النقل وفق أحكام الفقرة (أ) السابقة , بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المنقول إليها .

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

رئيساً	الوزير المختص - أو من يفوضه - : في الجهات العامة ذات الطابع الإداري . أو رئيس فرع الجهة المختصة في المحافظة: في الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي .
عضواً	أمين منظمة حزب البعث العربي الاشتراكي , الذي تتبع لها الجهة العامة التي يعمل لديها .
عضواً	رئيس اللجنة النقابية في الجهة التي يعمل لديها العامل , أو رئيس النقابة المختصة في حال عدم وجود نقابية - لأي سبب كان -

**المادة 32-** يجوز , بقرار من رئيس مجلس الوزراء , - ولأسباب مبررة يعود تقديرها إليه - نقل العامل من وظيفة إنتاجية إلى وظيفة غير إنتاجية تتوفر فيه شروط شغلها في جهته العامة أو في جهة عامة أخرى . وفي هذه الحالة لا يستفيد المنقول من تعويضات ومزايا الوظيفة الإنتاجية المنقول منها .

**المادة 33 -** لا تطبق أحكام هذا الفصل على :

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

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

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

#### **الفصل الثاني: النذب**

**المادة 34- أ** - يجوز , بناء على مقتضيات المصلحة العامة , نذب العامل المؤصل من جهة عامة إلى جهة أخرى للقيام بوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المندب إليها .

ب - يتم نذب العامل بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المندب إليها , يصدر بعد موافقة الوزير الخفية الذي تتبع له الجهة المندب منها على أن تؤخذ موافقة اللجنة المنصوص عليها في الفقرة ( ج ) من المادة ( 31 ) من هذا القانون .

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

**المادة 35 -** يجوز , بقرار من رئيس مجلس الوزراء , نذب العامل الإنتاجي من جهة عامة إلى أخرى للقيام بوظيفة غير إنتاجية تتوفر فيه شروط شغلها ولا يستفيد المندب في هذه الحالة من تعويضات ومزايا الوظيفة الإنتاجية المندب منها .

**المادة 36 -أ** - يتم النذب سنة فسنة وبحد أقصى لا يتجاوز أربع سنوات .

ب - إذا بلغت مدة النذب الحد الأقصى المشار إليه في الفقرة (أ) السابقة , يتبع بشأن العامل المندب إحدى الطريقتين التاليتين :

1- إنهاء ندبه , وإعادةه إلى الجهة العامة المندب منها .

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

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

د - تعتبر خدمة المندوب في الجهة العامة المندوب إليها , بحكم الخدمة في الجهة العامة المندوب منها .

هـ - يتم تقويم أداء العامل المندوب , من قبل الجهة العامة المندوب إليها , ويتم إصدار صك ترفيعه , في ضوء هذا التقويم , من قبل الجهة العامة المندوب منها .

**المادة 37 -** لا تطبق أحكام هذا الفصل على :

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

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

### **الفصل الثالث: الإعارة**

**المادة 38 -** مع مراعاة الأحكام القانونية الخاصة , بوضع العاملين في الجهات العامة تحت تصرف الحرس القومي , وبتفرغهم لدى المنظمات الشعبية والنقابات المهنية :

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

1- داخلياً : إلى جهات القطاع المشترك التي لا تدخل في شمول المادة (161) من هذا القانون , أو إلى منظمات حزب البعث العربي الاشتراكي , أو المنظمات الشعبية , أو النقابات المهنية .

2- خارجياً : إلى الحكومات أو المنظمات العربية والأجنبية , أو الجهات الدولية المختلفة.

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

ج - يتم تمديد الإعارة , بصك مماثل للصك الوارد في الفقرة (ب) السابقة .

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

**المادة 39 أ-** يجب على العامل المعار أن يضع نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة خلال شهر على الأكثر من تاريخ انتهاء مدة إعارته . وتعتبر الإعارة - حينئذ - ممددة حكماً , بمقدار مدة التأخير الفعلي عن الالتحاق بالعمل خلال الشهر المذكور .

ب - يجب على الجهة العامة المعيرة , أن تعيد العامل المعار , الذي يضع نفسه تحت تصرفها وفق حكم الفقرة (أ) السابقة , فوراً , إلى وظيفته السابقة إن كانت لاتزال شاغرة . وإلا فيعاد إلى وظيفة أخرى , يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المعار , تتناسب ومؤهلاته الوظيفية , وتتوفر فيه شروط شغلها , مع احتفاظه بأجره الذي بلغه .

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

**المادة 40** -أ- يقطع عن العامل المعار أجره من الجهة العامة المعيرة . ويتقاضى الراتب أو الأجر الذي تخصصه له الجهة المستعيرة .

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

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

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

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

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

**المادة 41**-أ- يجوز بناء على طلب الجهة المستعيرة أو بناء على طلب خطي من العامل المعار - وموافقة الجهة المعيرة - إنهاء الإعارة قبل انتهاء مدتها , بصك مماثل للصك الذي تمت بموجبه الإعارة . على أن لا يباشر المعار وظيفته في الجهة العامة المعار منها قبل صدور ذلك الصك .

ب - كما يجوز للجهة المعيرة - في حالات الضرورة التي تقدرها - إنهاء الإعارة قبل انتهاء مدتها . وتطبق في هذه الحالة أحكام المادة ( 39 ) من هذا القانون .

### **الباب الثامن شروط العمل**

#### **الفصل الأول: أوقات العمل والعطل الأسبوعية والأعياد**

**المادة 42** -أ- مع مراعاة الأحكام المتعلقة بتحديد النصاب التدريسي والتعليمي في القوانين والأنظمة الخاصة بالمعاهد والمدارس على مختلف أنواعها , وكذلك الأحكام المتعلقة بتحديد ساعات وحجم عمل الفنانين في القوانين والأنظمة النافذة الخاصة بهم :

تحدد ساعات العمل اليومية الفعلية بقرار من رئيس مجلس الوزراء , على أن لا تقل عن ( 6 ) ساعات , ولا تزيد عن ( 8 ) ساعات في اليوم الواحد و ( 48 ) ساعة في الأسبوع .

ب - استثناء من أحكام الفقرة (أ) السابقة , يجوز في حالات خاصة - وبقرار من مجلس الوزراء - تحديد ساعات العمل اليومية دون التقيد بالحددين الأدنى والأقصى المذكورين .

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

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

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

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

**المادة 43** -أ- يحق لجميع العاملين ، راحة مأجورة لاتقل عن يوم واحد في كل أسبوع . وتحدد الراحة الأسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

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

ج - يجوز في بعض الجهات العامة ، أو في الأعمال التي تتطلب طبيعتها أو ظروفها استمرار العمل فيها ، أن تحدد الراحة الأسبوعية أو التعطيل في أيام الأعياد الرسمية بالتناوب بين العاملين ، شريطة أن تتحقق الراحة الأسبوعية لجميع العاملين بالمعدل المقرر في الفقرة (أ) السابقة . أما بالنسبة للأعياد الرسمية فتعتبر عملاً إضافياً

### **الفصل الثاني الإجازات**

#### **القسم الأول: الإجازات الإدارية السنوية**

**المادة 44** -أ- تلتزم الجهة العامة ، بمنح كل من العاملين لديها ، إجازة إدارية سنوية بأجر كامل ، مدتها عن كل سنة ، كما يلي :

1- 15 يوم عمل : لمن تقل خدمته الفعلية أو مافي حكمها عن خمس سنوات

2- 21 يوم عمل : لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها ، خمس سنوات وحتى عشر سنوات .

3- 26 يوم عمل : لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها ، عشر سنوات وحتى عشرين سنة .

4- 30 يوم عمل : لمن أتم الخمسين من العمر ، أو تجاوزت خدمته الفعلية أو مافي حكمها عشرين سنة .

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

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

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

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

**المادة 45** -أ- ينظم منح الإجازات الإدارية إلى العاملين ضمن الأسس التالية :



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

2- الإجازات الإدارية السنوية إلزامية .

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

ب - 1- لا يجوز تراكم الإجازات من سنة لأخرى, بل يجب استنفاد استعمال الإجازة في عام استحقاقها . وتسقط حكما الإجازات غير المستعملة حتى نهاية العام .

2 - مع مراعاة البند (3) من الفقرة (أ) السابقة , لا يجوز دفع بدل الأجر عن الإجازات غير المستعملة إلا إذا 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 الإجازة الإدارية السنوية على أساس السنة الميلادية . ويصفى استحقاق العامل من الإجازة عن السنة الميلادية الأولى بنسبة خدمته فيها .

**المادة 46 -** في جميع الأحوال التي يتم فيها انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان , يدفع له بدل الإجازات الإدارية السنوية المستحقة له وغير المستعملة , كما لو بقي قائما على رأس عمله حتى نهاية العام .

المادة 47 -أ- خلافا لما ورد في المواد ( 44 - 46 ) السابقة , ينظم استخدام الإجازات الإدارية السنوية للمعينين في البعثات الخارجية من العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم , وتحديد مهل الطريق , والإجازات الإدارية السنوية الإضافية للمناطق الصعبة , وجواز تراكم الإجازات الإدارية السنوية , في النظام الداخلي للوزارة المذكورة .

ب - 1 - لا يستفيد من أحكام المواد ( 44 - 46 ) السابقة , العاملون الذين يتمتعون بالعطل المدرسية .

2 - يجوز - عند الضرورة - منح العاملين المشار إليهم في البند ( 1 ) السابق , إجازة عارضة لانتجاوز مدتها ستة أيام في السنة - وذلك سواء كانت متصلة أم منفصلة - .

### القسم الثاني الإجازات الصحية

**المادة 48 -** أ- يحق للعامل , خلال كل عام من خدمته , أن يتغيب لأسباب صحية لمدة ( 200 ) يوما - متصلة أم منفصلة- يتقاضى خلالها :

- 80 % من أجره : عن الثلاثين يوما الأولى .

- أجرا كاملا : عن المائة والسبعين يوما التالية .

ب - تعتبر الإجازة الصحية , من الخدمات الفعلية .

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

**المادة 49 -** تصدر , بقرار من رئيس مجلس الوزراء , التعليمات بشأن :

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

- كيفية تشكيل لجان فحص العاملين , وتحديد اختصاصاتها , ونطاق عملها .

**المادة 50** -أ- يحق للعامل الغائب على وجه قانوني خارج أراضي الجمهورية العربية السورية أن ينال إجازة صحية أو أن يطلب تمديد إجازته الصحية بموجب تقارير طبية تنظم وتسلم للجهة العامة وفقا" للقواعد والإجراءات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ب - تدخل الإجازات الصحية الممنوحة بموجب الفقرة السابقة , في حساب الإجازات الصحية المنصوص عليها في المادة (48) من هذا القانون.

**المادة 51**- تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء لجنة تسريح طبية عامة في دمشق ولجان تسريح طبية فرعية في مراكز المحافظات - كلما اقتضت الحاجة . .

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

**المادة 52** -أ- يحال العامل إلى لجنة التسريح الطبية الفرعية المختصة المشار إليها في المادة (51) السابقة , في الحالتين التاليتين :

1- إذا بلغت مدد الإجازات الصحية ( 180 ) يوما بصورة متصلة .

2- إذا بلغت مدد الإجازات الصحية ( 200 ) يوما في السنة الميلادية الواحدة بصورة متفرقة.

وفي جميع الأحوال , لايجوز تجاوز مدة الغياب الصحي بأجر أو ب ( 80% ) من الأجر ( 18 ) شهرا خلال خمس سنوات . بما فيها السنة الجارية -.

ب - إذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار إليها أنفا , أن المرض ناجم عن الإصابة بأحد الأمراض السارية أو العضالة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة , أو بعاهة تمنعه من القيام بالعمل. أو إذا تبين لها أن المرض , وإن لم يكن ناجما عما تقدم إلا أنه غير قابل للشفاء , تقرر تسريحه , أما إذا تبين لها أن المرض غير ناجم عما تقدم , وأنه قابل للشفاء , فيمنح إجازات بكامل الأجر لايتجاوز مجموعها شهرين , تقرر تسريحه بانتهائها إذا لم يثبت شفاؤه نهائيا من مرضه .

ج - يحق لكل من الجهة العامة أو العامل , الاعتراض على تقرير لجنة التسريح الطبية الفرعية أمام لجنة التسريح الطبية العامة , وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه تقرير اللجنة الفرعية . وعلى لجنة التسريح الطبية العامة , أن تصدر قرارها النهائي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ الاعتراض . وتعتبر قرارات لجنة التسريح الطبية العامة قطعية غير قابلة لأي طريق من طرق الطعن والمراجعة

د - تنفذ قرارات اللجنة المتضمنة التسريح , بصكوك من الجهة التي تمارس حق التعيين , اعتبارا من تاريخ اكتساب تلك القرارات الدرجة القطعية . وتصفى حقوق العامل وفق الأحكام القانونية الناضمة لذلك .

### القسم الثالث: إجازة الأمومة

**المادة 53** -أ- تمنح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها :

- 120 يوماً عن الولادة الأولى .
- 90 يوماً عن الولادة الثانية .
- 75 يوماً عن الولادة الثالثة.

تبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل.

ب - تنزل الإجازة المذكورة في الفقرة / أ / من هذه المادة , إلى النصف إذا توفى المولود.

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

د - تمنح العاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يومياً وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره , ولا تطبق بشأن هذه الإجازة أحكام الفقرة / د / من المادة / 44 / من هذا القانون .

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

#### القسم الرابع: الإجازات الاضطرارية

**المادة 54-أ-** يحق للعامل , أن يتغيب بأجر كامل لمدة أسبوع , في حال زواجه

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

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

#### القسم الخامس: إجازة الحج

**المادة 55 -أ-** يمنح العامل , لمرة واحدة طوال خدمته , إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج , مدتها :

- 30 يوماً : للمسلمين .

- 7 أيام : للمسيحيين .

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

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

#### القسم السادس: الإجازات الخاصة بلا أجر

**المادة 56-أ-1-** مع الاحتفاظ بأحكام كل من , قانون خدمة العلم , وقانون البعثات العلمية , وقانون التفرغ النقابي , وقانون الانتخاب : - يجوز منح العامل , بناء على طلبه الخطي - لأسباب تقبلها الجهة العامة إجازة خاصة بلا أجر , تحدد في الصك الصادر بمنحها على أن لا تزيد مدتها - منفردة أم مجتمعة - عن خمس سنوات طيلة مدة خدمة العامل .

2- يجوز منح العامل خلال سنة التمرين , إجازة خاصة بلا أجر , لا تتجاوز مدتها شهراً واحداً . وتضاف مدة الإجازة هذه الى مدة التمرين.

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

**المادة 57 -أ-** لا تدخل مدد الإجازة الخاصة بلا أجر , الممنوحة وفق المواد (59-60-61-135) من هذا القانون , في حساب الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة السابقة .

ب - تدخل الإجازة الخاصة بلا أجر الممنوحة للعامل وفق المادة /56/ من هذا القانون التي لا تتجاوز مدتها طوال مدة خدمته - منفردة أم مجتمعة - ثلاثة أشهر في حساب الخدمة الفعلية وفي قدم العامل المؤهل للترقية وفي حساب المعاش . شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معاً .

أما إذا تجاوزت مدة الإجازة بلا أجر - منفردة أو مجتمعة ثلاثة أشهر , فيدخل مازاد منها على ثلاثة أشهر في حساب المعاش فقط . شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معاً .

ج - لا تدخل مدد الإجازات الخاصة بلا أجر الممنوحة وفق المواد (59-60-61-135) من هذا القانون , في قدم العامل المؤهل للترقية . غير أنها تحتسب في المعاش فقط , شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معاً .

**المادة 58 أ-** يجوز , بناء على طلب خطي من العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر , إعادته إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة , إذا وافقت الجهة العامة على ذلك . وفي هذه الحالة , لايجوز مباشرته العمل , إلا بعد صدور صك بالإعادة من الجهة التي صدر عنها صك المنح .

ب - يعاد العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر , إلى وظيفته السابقة , إن كانت لاتزال شاغرة , والا فيعاد إلى وظيفة أخرى , يحددها الوزير المختص , ضمن ذات فئة العامل المجاز , تتناسب ومؤهلاته الوظيفية , وتتوفر فيه شروط شغلها , مع احتفاظه بأجره الذي بلغه .

### القسم السابع: أحكام عامة في الإجازات

**المادة 59 -** لا يجوز للعامل أن يتغيب عن عمله , إلا بإجازة أصولية ممنوحة له وفقاً لأحكام القانون . وإلا فإنه يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي , فضلاً عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة .

**المادة 60 -** كل عامل , لم يعد إلى عمله بعد انقضاء مدة إجازته مهما كان نوعها , يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي , فضلاً عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة .

**المادة 61 -** تعتبر مدة التغيب غير الأصولي المبحوث عنه في المادتين (59 . 60) السابقتين , والناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة , إجازة إدارية محسوبة على إجازات العامل الإدارية السنوية المستحقة له . وعند عدم كفايتها , يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا أجر . أما مدة التغيب المذكور , غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة , فتعتبر بكاملها إجازة خاصة بلا أجر .

**المادة 62 أ-** تمنح , الإجازات الإدارية السنوية , والصحية , والأمومة , والاضطرارية , والحج , كمايلي :

1. في الوزارات , والإدارات والهيئات العامة , والبلديات ووحدات الإدارة المحلية , وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري :

بكتاب صادر عن :

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

- معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - : لسائر العاملين في الإدارة المركزية .
- رئيس فرع الجهة العامة في المحافظة : لسائر العاملين في الفرع .
- 2. في المؤسسات العامة , ومنشآت القطاع العام وشركاته , وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي :

بكتاب صادر عن :

- الوزير المختص : للمديرين العامين , والمديرين في مراكز المحافظات .
- المدير العام : لباقي العاملين .
- ب - تمنح الإجازة الخاصة بلا أجر :
- بقرار من الوزير المختص : إذا تجاوزت مدة الإجازة ثلاثة أشهر .
- بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى : إذا لم تتجاوز مدة الإجازة ثلاثة أشهر .
- ج - يراعى في منح الإجازات للمديرين في مراكز المحافظات - سواء بالقطاع الإداري أم بالقطاع الاقتصادي - الحصول على موافقة المحافظ المختص قبل إصدار كتاب أو قرار منح الإجازة.

### الباب التاسع: الواجبات والمحظورات والعقوبات المسلكية

#### الفصل الأول: الواجبات والمحظورات

- المادة 63 - مع الاحتفاظ بقانون العقوبات الاقتصادية, يجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون والمراسيم والقرارات والتعليمات المنفذة له, كما يتوجب عليه مراعاة القوانين والأنظمة النافذة الأخرى, وعليه بشكل خاص :
- 1- أن يعمل , من خلال تأديته لوظيفته . على توطيد النظام الاشتراكي وتدعيمه بما يكفل ترسيخ أسس المجتمع العربي الاشتراكي الموحد. وأن يلتزم بتنفيذ خطة وأهداف الدولة في الوحدة والحرية والاشتراكية .
  - 2- أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة وإخلاص . وأن ينصرف كلياً - في وقت العمل - إلى أداء واجبات الوظيفة .
  - 3- أن يتقيد تقيداً تاماً بمواعيد الدوام المقررة . وألا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفق الأصول.
  - 4- أن يبذل كامل جهوده , ويضع خبرته وكفاءته في خدمة الجهة العامة التي يعمل لديها . وأن يسهر - ضمن نطاق عمله - على حفظ وصيانة منشآتها ولوازمها وأموالها وممتلكاتها . وأن يبلغ خطياً - بطريق التسلسل - عن كل مخالفة يلاحظها أثناء عمله .
  - 5- أن ينفذ أوامر رؤسائه بدقة وأمانة , في حدود القوانين والأنظمة النافذة . على أن يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه. ويكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه .
  - 6- أن يحافظ على كرامة الوظيفة , وأن يسلك في تصرفاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وذوي العلاقة من المراجعين , مسلك الاحترام والواجب .
  - 7- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل , وتحقيق الخدمة العامة .
  - 8- أن يرتدي أثناء العمل , اللباس المخصص للعمل - في حال وجوده .

- 9- أن يكون مسؤولاً تجاه الجهة العامة , عن الأضرار التي تنتشأ عن سوء قيامه بواجباته - سواء أكان ذلك عن قصد أم إهمال - . على أن لا يخل ذلك بمسؤوليته تجاه الغير , وفق القواعد المقررة بهذا الشأن .
- وبصورة عامة , التقيد التام بجميع التعليمات الصادرة , عن جهته العامة , وعن سائر السلطات المختصة.
- المادة 64 -** 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 , لأمر خارجة عن أغراض الجهة العامة التي يعمل لديها - سواء لنفسه أم 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 امتيازاً بسبب أدائه لأعمال الوظيفة , أو يقبل الوعد بشئ 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 :
- 1- 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 .
- 2- أن يجمع بين وظيفته وبين ممارسة مهنة حرة , باستثناء المهن التي تنص القوانين والأنظمة النافذة على جواز ممارستها , وضمن الشروط المحددة فيها .
- 3- أن يشترك في المضاربات المالية , أو أن يمارس أي عمل من الأعمال التجارية أو الصناعية .
- 4- 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 .
- 5- أن يستخدم , - بأي صورة كانت - بعد انتهاء خدمته أو إنهائها من الدولة - لأي سبب كان - لدى إحدى الجهات الخاصة المحلية أو الأجنبية التي لها علاقة بأعماله السابقة , أو أن يكون ممثلاً أو وكيلاً لديها . مالم تنتقض خمس سنوات على انفكاكه عن تلك الأعمال .
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء , التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند .
- 6- أن يشترك في تأسيس الشركات , أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها . إلا إذا كان مندوباً عن الدولة أو عن المنظمات الشعبية .
- 7- أن يشتري عقارات أو منقولات تطرحها السلطات القضائية أو الإدارية للبيع , إذا كان ذلك يتصل بوظيفته .

8- أن يكون وكيلًا في القيام بأعمال للغير بأجر أو بمكافأة . ولا يجوز أن يكون وكيلًا بدون أجر أو مكافأة , إذا كانت الأعمال الموكلة فيها مما جرت العادة بدفع أجره إلى الوكلاء في مقابل القيام بها . ويجوز أن يتولى العامل , لقاء أجر أو مكافأة , أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين , أو المعونة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعان قضائيا , ممن تربطه به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة , وذلك بشرط إخبار رئيسه بذلك .

9 - أن يقرض أو يقترض من المتعاملين مع الجهة العامة التي يعمل لديها , أو من المتعهدين معها , أو ممن له صلة بنشاطها .

ثانيا- غير انه 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 , إذا كان هذا العمل الآخر ليس من شأنه الإضرار بأداء واجبات الوظيفة , ولا يتعارض مع مقتضياتها .

ز - أن يشترك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل , تتعارض مع أحكام القوانين والأنظمة النافذة .  
ح - أن يترك العمل , أو يتوقف عنه , أو يعطله , بقصد الإخلال بالنظام العام أو توقيف أو تعطيل الإنتاج .  
أو أن يحرص العاملين على ذلك .

ط - أن ينتمي إلى جمعية أو جماعة , تتوخى أغراضاً غير مشروعة تهدد مصالح الدولة أو تعرضها للخطر .  
ي - أن يدخل إلى مكان العمل , الأسلحة أو المتفجرات أو أية مادة من شأنها تعريض الموجودات للخطر , مالم يكن بإذن رسمي وبغرض حماية الجهة العامة .

ك - أن يقبل الزيارات الشخصية , إلا لضرورة قصوى , وبإذن من المسؤول المختص , وفي المكان المخصص لذلك .

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

م - أن يرتكب المحظورات الأخرى التي تقرها الجهة العامة , تبعا لطبيعة العمل لديها وحسن تأمين سيره .  
**المادة 65** - مع مراعاة قانون التنظيم النقابي , لا يجوز للعامل أن يعمل في التأليف أو الكتابة أو النشر حول أمور تتعلق بوظيفته , إلا بموافقة الوزير المختص .

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

1- إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية.

2- إذا كان الاختراع داخلا في نطاق واجبات الوظيفة .

3- إذا كان الاختراع له صلة بالشؤون العسكرية .

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

### الفصل الثاني: العقوبات المسلكية

**المادة 66 أ-** كل عامل يخالف أحكام هذا القانون , يعاقب بإحدى العقوبات المسلكية المنصوص عليها فيه , وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده .

ب - لا يعفى العامل من مسؤولية أعماله مسلكيا , إلا إذا ثبت أن ارتكابه للعمل المخالف كان تنفيذا لأمر خطي صادر إليه عن رئيسه .

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

**المادة 67-** مع مراعاة قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش وقانون الجهاز المركزي للرقابة المالية, لكل عامل أن يطالب بأي حق من حقوقه , أو يشرح أية ظلمة تقع عليه عن طريق التنظيم النقابي المختص , أو عن طريق التسلسل الإداري , بصورة كتابية . وعلى الجهة التي رفعت إليها الشكوى , الإجابة سلبا أو إيجابا . خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى . فإذا تلكأت , تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص , الذي يوعز بدراستها أو التحقيق فيها , تمهيدا للبت بها .

**المادة 68 -** تصنف العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين, في نوعين :

أ- العقوبات الخفيفة , وتشمل :

1. عقوبة التنبيه : وهي إخطار العامل بكتاب , تذكر فيه المخالفة المرتكبة , ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل .

2. عقوبة الإنذار : وهي توجيه كتاب إلى العامل , ينذر فيه بفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها .

3. عقوبة الحسم من الأجر : وهي حسم مبلغ حده الأقصى ( 5 % ) من الأجر الشهري للعامل لمدة لا تقل عن شهر , ولا تزيد على ستة أشهر . ويعتبر الأجر بتاريخ فرض هذه العقوبة , أساساً لهذا الحسم .

4. عقوبة تأخير الترفيع : وهي تأخير موعد استحقاق العامل لعلاوة الترفيع مدة ستة أشهر . وتفرض هذه العقوبة حكماً بعد معاقبة العامل بثلاث عقوبات خفيفة من العقوبات السابقة خلال السنة الواحدة , أو بخمسة عقوبات خفيفة خلال سنتين متتاليتين .

5. عقوبة حجب الترفيع : وهي حرمان العامل من علاوة الترفيع .

ب - العقوبات الشديدة , وتشمل :

1. عقوبة النقل التأديبية : وهي نقل العامل إلى وظيفة أدنى من وظيفته , مع احتفاظه بأجره .

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

3. عقوبة الطرد : وهي الحرمان من الوظيفة حرماناً نهائياً . 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 إعادة العامل المطرود- في أية حال من الأحوال . , إلى الخدمة في الجهات العامة - سواء كانت إعادة بصورة دائمة أو مؤقتة . , مالم يتم إعادة اعتباره قضائياً 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 , إلا إذا كان قد حكم على العامل بجناية, أو بجنحة شائنة أو مخلة بالثقة العامة .

**المادة 69 - أ-** 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 70 - أ-** مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب العاشر من هذا القانون . بشأن المحاكمة المسلكية . : تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين , وفق مايلي :

- عقوبتا التنبيه والإنذار : من قبل أي من رؤساء العامل .  
- عقوبة الحسم من الأجر : من قبل الوزير المختص , أو المحافظ أو معاون الوزير أو المدير العام أو من يفوضه الوزير بذلك .

- عقوبتا تأخير الترفيع وحجب الترفيع : من قبل الوزير المختص .

ب - تحدد أسس وقواعد فرض العقوبات الخفيفة , والتظلم منها , بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء .

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

د- تفرض العقوبات الشديدة , بحكم صادر عن المحكمة المسلكية ذات العلاقة. وتنفذ بصك من السلطة التي تمارس حق التعيين .

**المادة 71 -** لا تطبق أحكام هذا الفصل على مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية , ويبقون خاضعين بهذا الشأن إلى قوانينهم الخاصة .

### **الباب العاشر: المحاكمة المسلكية**

**المادة 72 - أ-** تطبق أحكام القانون رقم /7/ تاريخ 25 / 2 / 1990 على فئات العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون كما تطبق على غير الخاضعين لأحكامه إذا خلت القوانين الخاصة بهم من تحديد مرجع تأديبي لهم .

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

### **الباب الحادي عشر: الوكالة**

**المادة 73 - أ-** الوكالة هي التعيين بصورة مؤقتة, على وظيفة أصيلها في أحد الأوضاع التالية :

1. الندب في وظائف التعليم .

2. الإعارة .

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

4. الإجازات على مختلف أنواعها التي لاتقل مدة كل منهما عن تسعين يوماً - باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الإجازة- .  
ب - يمارس الوكيل صلاحيات الأصيل .

**المادة 74** -أ- يشترط فيمن يعين وكيلاً على إحدى الوظائف , أن تتوفر فيه شروط شغلها .  
ب - يحدد أجر الوكيل بأجر بدء التعيين , المحدد وفق جداول الأجر الملحقة بهذا القانون .

**المادة 75** - أ- يعين الوكيل , وتنتهى خدمته , بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين .  
ب - تنتهى , حكماً , خدمة الوكيل من تاريخ عودة العامل الأصيل ومباشرته لعمله , ويعود نفاذ القرار الصادر بهذا الشأن , إلى تاريخ مباشرة الأصيل .

ج - يجوز إنهاء خدمة الوكيل , بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين . في أي وقت كان . .

**المادة 76** -أ- يمنح الوكيل أجره , في نهاية الشهر

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

ج-1 . يجوز منح الوكيل , الذي تتجاوز خدمته ستة أشهر مستمرة , إجازة إدارية بكامل الأجر بنسبة خدمته , على أن لا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة .

2 . يجوز منح العامل الوكيل , إجازة صحية وفق الأحكام الواردة في هذا القانون . على أن لا تتجاوز المدة التي تنتهي فيها وكالته بمقتضى صك تعيينه .

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

4 . إذا غاب الوكيل عن وظيفته , بدون إجازة أصولية , يعتبر - عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة - بحكم المستقيل وفقاً لأحكام المادة (135) من هذا القانون .

د - تمنح العاملة الوكييلة إجازة الأمومة وفق الأحكام الواردة في هذا القانون , شريطة أن يكون قد مضى على تعيينها بالوكالة مدة تتجاوز السنة وأن لا تتجاوز مدة الإجازة المدة التي تنتهي فيها وكالتها بمقتضى صك تعيينها  
هـ- يخضع المعلمون الوكلاء في وزارة التربية بشأن تثبيبتهم للقوانين والأنظمة الخاصة بها .

**المادة 77** -أ- يجوز بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق في التعيين . أيهما أدنى .:

1. العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى أحد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها  
2. العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان , إلى أي من العاملين الآخرين , ولو لم تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة . وذلك في حال عدم وجود من تتوفر فيه تلك الشروط .

ب - يبقى العامل المكلف على النحو المبين في الفقرة (أ) السابقة , محتفظا بأجره السابق , ودون أن ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها أو بالمطالبة بأجر أعلى من أجره .  
ج . للمكلف بعمل آخر وفقا لأحكام هذا المادة , حق تقاضي التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها لقاء الأعباء الناشئة عن ممارسته لها .

### الباب الثاني عشر : الأجور

المادة 78 -أ- لا يدخل في مفهوم الأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لهذا القانون في معرض تطبيق أحكامه وأحكام قانون التأمينات الاجتماعية سوى الأجر المعرف في المادة ( 1 ) من هذا القانون .  
ب-1- تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية , برد الاشتراكات للعامل المشمول بأحكام هذا القانون فقط . والتي سبق وسددها المؤمن عليه عن جميع التعويضات التي كانت تدخل في مفهوم الأجر طبقاً لأحكام قانون العمل , وأصبحت لا تدخل في المفهوم المذكور بمقتضى الفقرة (أ) السابقة - وذلك عن مدة اشتراكه التأميني السابق لتاريخ نفاذ هذا القانون .

2- أما بالنسبة للمؤمن عليهم . الذين استحقوا أحد المعاشات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية أو تعويض التسريح أو تعويض الاستقالة , واستمروا أو التحقوا مجدداً بالخدمة , والمشارك عنها في احد فروع التأمين . , فيقتصر رد الاشتراكات لهم عن الفترة اللاحقة لتاريخ استحقاقهم للمعاش أو التعويض وحتى تاريخ نفاذ هذا القانون  
3- يتم رد الاشتراكات المشار إليها في البندين ( 1 و 2 ) من هذه الفقرة للعاملين المذكورين , حين انتهاء خدماتهم . لأي سبب كان . .

المادة 79 - لا يجوز للعامل أن يتقاضى أجره , مالم يكن شاغلاً للوظيفة على وجه قانوني وقائماً بها بصورة فعلية , أو موجوداً في أحد الأوضاع التي تقضي باستحقاق الأجر خلالها والمنصوص عليها في هذا القانون أو في أي قانون آخر .

المادة 80 - أ- تدفع الأجور في الأول من كل شهر .

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

المادة 81 - أ- يبدأ حق العامل المعين بالأجر , اعتباراً من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلاً إذا كان مقرها في محل إقامته , أو اعتباراً من تاريخ توجهه إلى مقر وظيفته بمقتضى إذن سفره إذا كان مقر الوظيفة خارج محل إقامته .

ب . لا يمكن . بأي حال من الأحوال . أن يسبق حق العامل بالأجر , تاريخ صك التعيين .

المادة 82 - يطبق الحكم الوارد في المادة السابقة , على العامل المسرح , أو المصروف من الخدمة , أو المستقيل , أو المعتبر بحكم المستقيل , المعاد إلى الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة 83- يبدأ حق العامل المرفع ترفيعاً عادياً بأجره الجديد , اعتباراً من أول الشهر الذي يبدأ فيه استحقاقه للترفيه . أما المرفع ترفيعاً استثنائياً , فيبدأ حقه بالأجر الجديد , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ استحقاقه للترفيه

**المادة 84-** يتقاضى العامل المنقول أو المندب أجره من الجهة المنقول أو المندب إليها , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ مباشرته مهام الوظيفة المنقول أو المندب إليها . أما بالنسبة للمدة الواقعة , بين تاريخ انفكاكه عن عمله في الجهة المنقول أو المندب منها , ونهاية الشهر , فينقاضى أجره عنها من الجهة المنقول أو المندب منها .

**المادة 85-** يستحق العامل المسرح من خدمة العلم الإلزامية, أجره من الجهة العامة التي يعمل فيها, اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل لديها - الواقع بتاريخ لاحق لتاريخ التسريح من خدمة العلم الإلزامية. .

**المادة 86 أ-** يقطع أجر العامل , المعار , أو المستقيل الذي لا يترتب له معاش تقاعدي, اعتباراً من تاريخ انفكاكه عن عمله الواقع بعد تبليغه الصك المتضمن الإعارة أو قبول الاستقالة . وتسترد منه الزيادة .  
**ب-** يقطع أجر العامل المعتبر بحكم المستقيل اعتباراً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو من اليوم الذي كان يجب عليه أن يباشر فيه عمله .

**المادة 87 أ-** يقطع أجر العامل المسرح بسبب صحي , أو بسبب ضعف الأداء أو عدم صلاحية المتمرن , أو بسبب إلغاء الوظيفة , والمستقيل الذي يترتب له معاش تقاعدي , والمصروف من الخدمة , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه الصك القاضي بذلك .

**ب .** يقطع أجر العامل المتوفى , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

**المادة 88 -** يقطع أجر العامل المدعو لخدمة العلم الإلزامية , بعد سبعة أيام من تاريخ انفكاكه عن عمله لدى الجهة العامة التي يعمل لديها . ويبدأ حقه بتقاضى مستحقاته من وزارة الدفاع, وفقاً للأحكام الواردة في قوانين خدمة العلم النافذة .

**المادة 89 أ-** يوقف أجر العامل المكفوف اليد , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ كف يده.

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

**المادة 90 -** يقطع أجر العامل المسرح تأديبياً , أو المطرود , اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ اكتساب الصك الصادر عن السلطة التأديبية المختصة الدرجة القطعية . مالم يكن مكفوف اليد , حيث يقطع أجره عندئذ من تاريخ وقف هذا الأجر .

**المادة 91 أ-** يتقاضى العامل أجره كاملاً , في حال دعوته رسمياً لأداء شهادة أمام إحدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو إحدى الجهات الرسمية الأخرى , وذلك عن المدة اللازمة لأداء هذه الشهادة .

**ب-** يتقاضى العامل أجره كاملاً , في حال مثوله أمام إحدى الجهات القضائية أو المحاكم السورية أو الجهات التأديبية أو الجهات الرسمية الأخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة , وذلك عن الفترة اللازمة لهذا المثول . شريطة أن تقرر براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية , وأن تقرر براءته مسلكياً أو يعاقب بإحدى العقوبات الخفيفة . وتسترد منه الزيادة في غير هذه الحالات.

**المادة 92 -** إذا اختفى العامل , يقطع أجره اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ اختفائه , وعند وجود أسباب تقبل بها الجهة العامة, يؤدي أجره لمدة شهرين على الأكثر .  
أما إذا كان الاختفاء بسبب الوظيفة , فيثابر على تأدية أجره إلى أصحاب الاستحقاق مادامت أخباره غير منقطعة . ويقطع أجره بعد انقضاء سنة على انقطاع أخباره .

**المادة 93 أ-** يجوز للعامل عند وجود أسباب مبررة يقبلها الوزير المختص أو من يفوضه بذلك أن يطلب خطياً منحه سلفة على أجره لا يتجاوز مقدارها مثلي أجره الشهري .

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

ج . تسترد تلك السلفة , اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ منحها , وبنسبة /10% من أجره الشهري .

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

94 ) التالية .

هـ . يصدر وزير المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة .

**المادة 94 أ-** لا يجوز حجز أجر العامل لقاء الديون التي عليه , إلا بموجب مذكرة حجز حسب الأصول , وفي حدود النسبة التالية :

- ( 10 % ) : من الليرة حتى ( 300 ) ل .س من الأجر .

- ( 15 % ) : من المبلغ الذي يزيد على (300) ل .س وحتى (600) ل .س.

- ( 20 % ) : من المبلغ الذي يزيد على (600) ل .س .

ب . لا تدخل النفقة الشرعية الشهرية , ضمن الحدود الواردة في الفقرة ( أ ) السابقة . أما النفقة الشرعية

المتراكمة فتدخل ضمن تلك الحدود .

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

د -1- إذا رتب العامل على نفسه برضاه وموافقته , التزاماً تجاه الجهات العامة بسداد ديونه المترتبة لها بدمته , على أقساط تفوق حدود الحسم الواردة في الفقرة (أ) السابقة , فإنه يصبح ملزماً بتنفيذ التزامه . وعلى الجهة العامة التي يتبعها , حسم الديون المتفق عليها من أجره , وذلك مع مراعاة حدود الحسم الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بالجهات العامة الملتمزم تجاهها .

2- لا يدخل الالتزام المشار إليه في البند ( 1 ) أعلاه . سواء كان ضمن حدود الحسم الواردة في الفقرة (أ)

السابقة أو تفوقها . في حساب النسب الواردة في الفقرة (أ) المذكورة .

**المادة 95 أ-** في حال اضطرار العامل , الذي أنهيت أو انتهت خدمته وفقاً لأحكام هذا القانون , إلى إجراء التسليم والاستلام , فإنه يتقاضى تعويضاً لا يزيد عن آخر أجر شهري تقاضاه .

ب- يجوز , بقرار صادر عن الوزير المختص , تأدية التعويض المذكور عن شهر آخر على الأكثر . فيما

إذا كانت مدة الشهر السابق لا تكفي لإنجاز التسليم والاستلام .

ج . لا تعتبر مدة الاستلام والتسليم , من الخدمات الفعلية.

### الباب الثالث عشر: التعويضات وعلاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية

#### الفصل الأول: التعويضات

**المادة 96.** مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بـ :

1- تعويضات وبدلات العاملين خارج القطر , ولاسيما في ملاك وزارة الخارجية .

2- تعويضات التفرغ , لذوي المهن الطبية وأعضاء هيئة البحث العلمي .

3 - حصص المصادرات و الغرامات .

4 -عائدات الجباية .

5- تعويض مسؤولية الإدارة .

6- تعويض التدفئة .

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها , إضافة إلى أجورهم , إلى سبع فئات :

الفئة الأولى : التعويض العائلي .

الفئة الثانية : تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفني .

الفئة الثالثة : تعويض التمثيل .

الفئة الرابعة : تعويض المسؤولية المالية .

الفئة الخامسة : تعويض العمل الإضافي .

الفئة السادسة : تعويض الانتقال وأجور النقل .

الفئة السابعة : التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة .

#### القسم الأول: التعويض العائلي

**المادة 97** - تطبق أحكام المرسوم التشريعي رقم /146/ تاريخ 1952/2/28 وتعديلاته . المتضمن قانون

التعويض العائلي , على العاملين في جميع الجهات العامة .

#### القسم الثاني تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفني

**المادة 98** أ- يمنح تعويض طبيعة العمل والاختصاص للعاملين لقاء :

1- الطبيعة الخاصة لوظائفهم وأعمالهم .

2- صعوبة الإقامة في منطقة عملهم .

3- المخاطر التي يتحملونها في العمل .

4- الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز الذي تتطلبه الوظيفة .

5- العمل الفني المتخصص .

ب- يجب أن لا يتجاوز تعويض طبيعة العمل والاختصاص مهما تعددت أنواعه الممنوحة للعامل الواحد (40% )

من الأجر بتاريخ أداء العمل .

ج - توزع النسبة المحددة بالفقرة السابقة على النحو الآتي :

- 8 % لقاء الطبيعة الخاصة للوظائف والأعمال .
- 10 % لقاء صعوبة الإقامة في منطقة العمل .
- 9 % لقاء المخاطر التي يتحملونها بالعمل .
- 5 % لقاء الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز .
- 8 % لقاء العمل الفني المتخصص .

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

- هـ-1- تستمر الجهات العامة التي تمنح تعويض طبيعة العمل أو الاختصاص بموجب نصوص خاصة تتجاوز النسب المشار إليها أعلاه بمنح هذه التعويضات وفق النسب المعادلة من الأجر بتاريخ أداء العمل .
- 2- وتعتبر هذه النسب هي الأساس في حساب التعويضات التي تمنح بعد نفاذ هذا القانون .
- 3 - تعادل هذه النسب بالأجر بتاريخ أداء العمل بقرار من وزير المالية.

#### القسم الثالث تعويض التمثيل

- المادة 99 أ- يمنح شاغلو الوظائف التي تتطلب منهم . بالنظر لطبيعتها الخاصة . مصروفات إضافية لقاء الظهور بالمظهر الاجتماعي اللائق ، تعويض تمثيل .
- ب- مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة بتعويض التمثيل الواردة في ملاك وزارة الخارجية ، يحدد الحد الأقصى لتعويض التمثيل بـ ( 2500 ) ليرة سورية شهرياً .
- ج- يصدر مرسوم بتحديد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض ، ومقدار استفادة كل منهم ، وشروط وقواعد منحه وحجبه .

#### القسم الرابع: تعويض المسؤولية المالية

- المادة 100 أ- يمنح تعويض المسؤولية للعاملين ، لقاء المسؤولية المالية التي يتحملونها .
- ب- يحدد الحد الأقصى لتعويض المسؤولية المالية بـ ( 7 % ) من الحد الأقصى لأجر الفئة الأولى .
- ج- تحدد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من تعويض المسؤولية المالية ، ومقدار استفادة كل منهم ، وشروط وقواعد منحه وحجبه بقرار من وزير المالية .

#### القسم الخامس: تعويض العمل الإضافي

المادة 101 - يقسم تعويض العمل الإضافي ، إلى الأنواع التالية:

1. أجور ساعات العمل الإضافية .
2. تعويض العمل الإضافي المقطوع .
3. تعويض اللجان التي تقضي القوانين والأنظمة النافذة بتشكيلها .

4. تعويض التكاليف بساعات التدريس الإضافية , وإلقاء المحاضرات الإضافية .

5. التعويض الممنوح من قبل , الأفراد , والجهات الخاصة المستفيدة .

**المادة 102-أ-** يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص أو من يفوضه من المديرين العامين أو من مديري المشاريع أو من أصحاب الجهة المختصة بالتعيين , تكليف بعض العاملين بساعات عمل إضافية 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 الأعمال التحضيرية والتكميلية والكوارث والطوارئ التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل حيث يجوز تكليف العاملين فيها بساعات عمل إضافية تزيد على تلك الحدود .

ب- يمنح المكلف بساعات عمل إضافية , وفق أحكام الفقرة (أ) السابقة , أجراً عن كل ساعة إضافية فعلية يعادل قسط الأجر المقطوع لساعة من العمل الرسمي , مضافاً إليه ( 25 % ) عن ساعة العمل النهارية ( 50 % ) عن ساعة العمل الليلية . أما بالنسبة للعاملين على أساس الإنتاج الفعلي , فإن هذا المنح يتم على أساس الإنتاج الفعلي المنجز خلال ساعات العمل الإضافي , ووفق الأسس المذكورة أعلاه .

**المادة 103-أ-** لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين , لقاء قيامه بساعات عمل إضافية فعلية . مهما تعددت هذه الأعمال والجهات التي تؤدي فيها - ( 5 % ) من الحد الأقصى لأجر فئته

ب- يستثنى من الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة (أ) السابقة تعويض الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة /102/ .

**المادة 104-أ-** مع مراعاة ما ورد في هذه المادة والمواد ( 105 . 109 ) من هذا القانون , يبقى التكاليف بساعات التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في المعاهد على مختلف أنواعها , والمدارس التعليمية , والمدارس المسلكية , والمراكز والدورات التدريبية ومدارس ومراكز محو الأمية والمراكز الثقافية , خاضعاً للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن .

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

ب- لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين , لقاء التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في الجهات المذكورة في الفقرة (أ) السابقة . مهما تعددت . ( 7 % ) من الحد الأقصى لأجر فئته .

ج- يحدد مقدار أجر الساعة أو المحاضرة الإضافية الواحدة , في كل من الجهات المحددة في الفقرة (أ) السابقة , بمرسوم .

**المادة 105-أ-** يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص تكليف بعض العاملين , بأعمال إضافية محددة خارج أوقات العمل الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها , ومنحهم لقاءها تعويضاً مقطوعاً يحدد في ذلك القرار , على أن لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين لقاء هذه الأعمال . مهما تعددت . ( 5 % ) من الحد الأقصى لأجر فئته .

ب . لا يجوز الجمع بين التكاليف بالعمل الإضافي وساعات العمل الإضافية .



**المادة 106-أ-** يتقاضى رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة واللجان الإدارية التعويض عن حضور جلسات هذه المجالس واللجان وفقاً للقوانين النافذة بهذا الشأن.

**ب-** تخضع اللجان الأخرى التي تقضي القوانين والأنظمة النافذة بتشكيلها- بشأن التعويضات الممنوحة لرؤسائها وأعضائها إلى النصوص الناظمة لها في تلك القوانين والأنظمة . على أن لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي منهم لقاء حضور هذه اللجان . مهما تعددت . ( 5% ) من الحد الأقصى لأجر فئة العامل .

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

**المادة 107-أ-** لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين , من أجور ساعات إضافية و تعويضات أعمال إضافية وتعويض اللجان . مهما تعددت . , ( 7% ) من الحد الأقصى لأجر فئته.

**ب-** لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً: أي من العاملين , من أجور ساعات إضافية وتعويضات أعمال إضافية وتعويضات اللجان وتعويضات التدريس واللقاء المحاضرات الإضافية . مهما تعددت . ( 14% ) من الحد الأقصى من أجر فئته .

**ج-** يستثنى من الحد الأقصى المنصوص عليه في هذه المادة تعويض الحالات الاستثنائية المذكورة في الفقرة (أ) من المادة /102/ .

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

**المادة 108-أ-** لا تعتبر من قبيل التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة , المبالغ التي يتقاضاها العاملون . بصفتهم الوظيفية . من الأفراد والجهات الخاصة المستفيدة وتبقى خاضعة إلى القوانين والأنظمة الخاصة النافذة بشأنها , شريطة أن تتم الأعمال خارج أوقات الدوام الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها , ولا يجوز منحهم لقاء القيام بهذه الأعمال أي اجر أو تعويض إضافة إلى ما يستوفى من الأفراد والجهات الخاصة المذكورة . على أن لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات -سواء كانت منفردة أم - مجتمعة / 7% / من الحد الأقصى لأجر فئته شهرياً .

**ب-** لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين بموجب هذه المادة والمادة /107/ السابقة ( 14% ) من الحد الأقصى لأجر فئته ولا يدخل ضمن هذا الحد الأقصى التعويض المذكور في الفقرة (أ) من المادة /102/ .

**ج-** تسري أحكام هذه المادة , سواء تم المنح في الجهة التي يعمل بها العامل أم في جهة عامة أخرى.

**د-** تراعى في منح التعويضات المنصوص عليها في المواد ( 101 - 108 ) من هذا القانون , أحكام قوانين التفرغ الوظيفي .

**المادة 109-أ-** يستثنى من الحدود المعينة في المواد ( 101 . 108 ) من هذا القانون :

1- تعويض تصحيح أوراق الامتحانات , وأعمال الامتحانات .

2- تعويض التأليف أو الاختراع .

3- التعويضات التي تمنح , بمناسبة التخمين العام لبيع العقارات والعرضات . وللجان المالية المتعلقة بضرائب الدخل .

4- تعويض الإنتاج الفكري والصحفي .

5- تعويض الإنتاج الفني , وتعويض الأعمال الفنية التي يؤديها الفنانون .

6- تعويض البحث العلمي .

7- تعويض الدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية .

8- تعويض الترجمة .

9- التعويضات التي تقرها لجان الإنجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية .

10- أجور الخدمات الطبية , الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة .

11- أتعاب التحكيم .

12- أجور خبراء المحاكم .

13- التعويضات الشهرية الممنوحة للرياضيين , بموجب القانون ( 41 ) تاريخ 1974/12/7 .

ب- يصدر رئيس مجلس الوزراء , قرارات تتضمن تحديد حدود وقواعد وأسس منح كل من تعويض , الإنتاج الفكري والصحفي والفني , والأعمال الفنية المؤداة من قبل الفنانين , والبحث العلمي , والدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية , والترجمة , والتحكيم , والتعويضات المقررة من قبل لجان الإنجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية . وكذلك تعويضات الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة .

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

المادة 110. يصدر قرار من مجلس الوزراء بتحديد قواعد منح وحجب تعويض العمل الإضافي في جميع أنواعه كافة .

### القسم السادس: تعويضات الانتقال وأجور النقل

#### الفرع الأول: تعويضات الانتقال ضمن الأراضي السورية

المادة 111-أ- يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة ضمن الأراضي السورية تعويض انتقال يومي يعادل قسط يومين من أجرهم .

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

ولا يستحق العامل تعويض انتقال إذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل إليه ( 50 ) كيلو متراً عن مركز عمله .

ج- يعطى تعويض انتقال يعادل قسط يوم من الأجر عن المدة التي لا تقل عن ( 8 ) ساعات ولا تزيد عن ( 12 ) ساعة .

د - لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال (15) يوماً، إلا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص وبحد أقصى قدره ( 30 ) يوماً .

**المادة 112-** يخفض تعويض الانتقال المستحق بموجب المادة السابقة , بنسبة (15% ) إذا قدم للعامل المبيت أو المأكل وبنسبة (30 % ) في حال تقديمهما معاً .

**المادة 113-** يمنح تعويض الانتقال , في الحالات التالية:

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

2- العامل المنقول , ضمن الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى , إلا إذا كان نقل العامل بناء على طلبه . وتتحمل الجهة العامة المنقول إليها العامل تعويض الانتقال .

3- العامل المنوب من جهة عامة إلى أخرى , وكذلك الذي ينهى نديه . وتتحمل الجهة العامة المنوب إليها العامل تعويض الانتقال .

4- العامل القائم بمهمة رسمية .

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

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

7- العامل الذي يغادر منطقة عمله , للاشتراك في الامتحانات المسلكية أو المهنية التي تجرى بناء على طلب الجهة العامة .

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

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

10- العامل الذي يغادر منطقة عمله , للمثول أمام إحدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي أو إحدى المحاكم أو إحدى الجهات التأديبية أو إحدى الجهات الرسمية الأخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة , شريطة تحقق الشروط الواردة بهذا الشأن في الفقرة ( ب ) من المادة (91) من هذا القانون .

11- العامل الذي تنتهي خدمته أو تنهى خدمته لأي سبب كان . باستثناء الاستقالة أو ما في حكمها التي لا ترتب معاشاً تقاعدياً . , حين طلبه العودة إلى محل إقامته أو أي مكان آخر يختاره ضمن القطر .

**المادة 114-** مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعاملين في الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش , والجهاز المركزي للرقابة المالية , الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بهم :

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

- الوزير المختص : لمعاوني الوزير , والمديرين العامين , والمدراء في الإدارة المركزية للوزارة ذات العلاقة .

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

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

- المحافظين أو من يفوضونهم : لبقية العاملين في مركز المحافظة .
- مدراء المناطق أو من يفوضونهم من مدراء النواحي : لبقية العاملين في المنطقة .
- ب-1- يتوجب على العامل , توقيع إذن سفره من السلطة المختصة المشار إليها في الفقرة (أ) السابقة قبل مغادرته مركز عمله وبعد عودته إليه . وتحدد السلطة المذكورة حين توقيعها , ساعة المغادرة وساعة الوصول إلى منطقة عمله .
- 2- يدون العامل الذي يشغل وظيفة مدير فما فوق بنفسه على أذن سفره وأذن سفر مرافقيه, ساعة وصولهم إلى مكان مهمتهم وساعة مغادرتهم لها . أما العاملون الآخرون فتشاهد أذن سفرهم بالوصول إلى مكان المهمة والمغادرة من أعلى رئيس إداري يعمل في مكان المهمة في الجهة العامة التي يتبعها العامل , وذلك في حالة وجود فرع للجهة العامة المعنية في مكان المهمة , و إلا فمن المحافظ أو مدير المنطقة أو مدير الناحية أو من يمثلهم . حسب الحال . .
- ج- يتوجب على العامل , الحصول على إذن السفر قبل مغادرته منطقة عمله . غير أنه - في الحالات الاضطرارية التي تستدعي المغادرة السريعة في وقت يتعذر فيه الحصول على إذن سفر . يكتفي بأخذ موافقة شفوية على المغادرة من المرجع المختص المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة . على أن ينظم إذن السفر , ويؤشر عليه , فور عودة العامل من مهمته .
- د - لا يجوز استعمال إذن السفر إلا لسفرة واحدة . والمقصود بالسفرة الواحدة , المدة التي يقضيها العامل خارج منطقة عمله , منذ تركه لها وحتى عودته إليها .
- المادة 115-** يجوز منح العامل , الذي تستوجب طبيعة عمله سفراً متواصلاً أو القيام بمهمة طارئة , تعويضاً شهرياً مقطوعاً يحدده الوزير المختص بقرار منه , على أن يحدد في القرار , منطقة العمل والمهمة وعدد الجولات , وعلى أن لا يتجاوز تعويض الانتقال الشهري ( 15 % ) من أجر العامل المقطوع .
- المادة 116-** إن الأشخاص من غير العاملين الذي يكلفون بالانتقال خارج محل إقامتهم , 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 الجمهورية العربية السورية

**المادة 117-** مع مراعاة قانون البعثات العلمية والقانون رقم /35/تاريخ 2003/11/24:

أ- يتم إيفاد العاملين والأشخاص المكلفين بمهام رسمية خارج الجمهورية العربية السورية وفق مايلي :

1. بمرسوم : في الحالتين التاليتين :

- الإيفاد لتمثيل الجمهورية العربية السورية لمدة تتجاوز / 30 / يوماً, سواء أتم الإيفاد في القطاع الإداري أم في القطاع الاقتصادي .
- الإيفاد في القطاع الإداري لمدة تتجاوز ( 30 ) يوماً وذلك مع مراعاة البند ( 2 ) من هذه الفقرة .

2. بقرار من القائد العام للجيش والقوات المسلحة : للموفدين من العاملين المدنيين , في القوات المسلحة وفي وزارة الدفاع والجهات الإدارية والاقتصادية التابعة لها .

3. بقرار من رئيس مجلس الوزراء في جميع الحالات الأخرى باستثناء أجهزة رئاسة الجمهورية .

ب- يحدد في صك الإيفاد , مدى استحقاق الموفد لتعويضات الانتقال, والجهة التي تتحمل دفع هذه التعويضات **المادة 118-** يعطى العاملون , والأشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد العربية و الأجنبية , التعويضات التالية , باسم تعويضات انتقال ,:

أ- يعطى العاملون تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة ( 111 ) من هذا القانون ,مضافاً إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه العامل .

ب-تطبق على رؤساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية , والعاملين فيها ومن في حكمهم الموفدين بمهمة رسمية خارج مراكز وظائفهم , الأحكام الواردة بهذا الشأن في ملاك وزارة الخارجية .

ج- يحدد للموفد من غير العاملين , في صك إيفاده أجر شهري مقطوع مؤقت ويعطى :

1. مقدار من الأجر المؤقت المذكور بنسبة مدة إيفاده .

2. تعويض الانتقال المنصوص عنه في الفقرة (أ) من المادة ( 111 ) من هذا القانون , على أساس الأجر الشهري المقطوع المؤقت المذكور , مضافاً إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه .

د . لا تدخل في حساب بدل الاغتراب, العلاوات المقررة للمتزوجين بموجب ملاك وزارة الخارجية .

هـ . يبدأ حق العامل أو الشخص الموفد خارج الجمهورية العربية السورية , ببديل الاغتراب , قبل وصوله إلى المكان الموفد إليه بـ ( 24 ) ساعة . وينتهي اعتباراً من ساعة انتهاء المهمة في ذلك المكان .

و . يضاف إلى كامل التعويضات المحددة بمقتضى الفقرات ( أ . ب . ج ) من هذه المادة , ( 20 % ) لقاء النفقات النثرية .

ز . يعطى تعويض الانتقال الوارد في هذه المادة . مهما بلغت مدة المهمة . ويحسب وفقاً للفقرات ( أ . ب . ج ) من المادة ( 111 ) من هذه القانون .

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

ط . لا يجوز تقاضي تعويضات الانتقال من أكثر من جهة واحدة . وإذا تقاضى الموفد أي تعويض نقدي آخر لقاء الانتقال , إضافة إلى ما يستحقه من تعويضات انتقال بموجب الفقرات السابقة , فيحسم مانقاضاه , من استحقاقه المذكور .

### الفرع الثالث: أجور النقل ضمن الأراضي السورية

#### أولاً : أجور نقل العامل

المادة 119-أ- تقدم وسائل النقل , عينا إلى العامل . في الحالات المحددة في المادة ( 113 ) من هذا القانون.

- ب- إذا تعذر تقديم وسائل النقل عينا إلى العامل .يمنح أجور النقل عن مقعد واحد في واسطة النقل التي تحدد في أذن سفره وفقا للتعريفات الرسمية , مضافا إليها ( 30 % ) لقاء النفقات النثرية .
- ج- يجوز , في الأحوال التي يعود تقديرها للوزير المختص , الموافقة على استئجار سيارة خاصة .

#### ثانياً : أجور نقل عائلة العامل

- المادة 120-أ- يحق للعامل , في الحالات المنصوص عليها في الفقرات ( 1 و 2 و 3 و 11 ) من المادة (113) ( من هذا القانون , أن ينقل أفراد عائلته على حساب الدولة وتشمل العائلة :
1. الزوجة أو الزوجات , مهما بلغ عددهن ووفق أحكام الشريعة .
  2. الأولاد الذين يستحق عنهم التعويض العائلي.
  3. الوالدان , والأخوة والأخوات الذين يعيلهم شرعاً .
- ب . يضاف إلى أجور النقل المستحقة وفق هذه المادة , ( 30 % ) لقاء النفقات النثرية .
- ج . تستفيد أفراد عائلة العامل المتوفى , من أحكام هذه المادة .

#### ثالثاً: أجور نقل الأمتعة والأثاث

- المادة 121- تقدم وسائل النقل عينا إلى العامل , في الحالات المنصوص عليها في الفقرات ( 1 و 2 و 3 و 11 ) من المادة ( 113 ) من هذا القانون , لنقل أمتعته وأثاث منزله .
- المادة 122-أ- إذا تعذر تقديم وسائل النقل عينا إلى العامل لنقل أمتعته وأثاثه , فيتم نقلها وفق مايلي :
- 1- إذا كان العامل غير متزوج , وكان لا يعيل أحداً من أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (120) من هذا القانون , تدفع له أجور نقل ( 2500 ) ك . غ وفق التعرّفرة الرسمية.
  - 2- إذا كان العامل متزوجاً , أو كان يعيل أحد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة ( 120 ) من هذا القانون , وكانت أمتعته وأثاث منزله لا يستوعب سيارة كاملة , تدفع له أجور نقل ( 5000 ) كغ وفق التعرّفرة الرسمية .
  - 3-أ- إذا كان العامل متزوجاً , أو كان يعيل احد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة ( 120 ) من هذا القانون , وكانت أمتعته وأثاث منزله ذات حجم يتطلب سيارة كاملة , فيستأجر له . بناء على طلبه . واسطة نقل تتناسب حمولتها مع حجم ووزن أمتعته وأثاثه المنقول . وتحدد كيفية الاستئجار , وشروطه , وإثبات وصول الأشياء , بتعليمات تصدر عن وزير المالية .
- ب- تصرف للعامل , النفقات التي تعتبر من متممات نقل الأمتعة والأثاث وتحدد أنواع هذه النفقات , وشروط صرفها , بتعليمات تصدر عن وزير المالية.
- ج- يستفيد أفراد عائلة المتوفى , من أحكام هذه المادة .

#### الفرع الرابع: أجور النقل إلى خارج الأراضي السورية وبالعكس

- المادة 123- تتحمل الدولة , أجور نقل العاملين الموفدين بمهمة رسمية . وتحدد درجات السفر , وفق مايلي:
- أولاً . في الطائرة :

الدرجة السياحية : جميع العاملين .

ثانياً . في الباخرة :

درجة أولى : جميع العاملين .

ثالثاً . في القطار :

درجة أولى : جميع العاملين .

رابعاً . في السيارة :

مقعد في سيارة صغيرة ( سياحية ) : لجميع العاملين .

**المادة 124-أ-** تتحمل الدولة أجور نقل العاملين المعيّنين في البعثات أو المكاتب الخارجية أو المنقولين إلى هذه البعثات أو المكاتب , أو المنقولين منها . ومن يعتبرون في حكمهم - كما تتحمل أجور نقل أفراد عائلات العاملين المذكورين , وأمتعتهم , وأثاثهم وذلك وفق الملاك الخاص بوزارة الخارجية .

ب- يستفيد أفراد عائلة المتوفى , من أحكام هذه المادة .

### الفرع الخامس: أحكام عامة في نفقات الانتقال

**المادة 125-** يجوز دفع سلفة , على تعويضات الانتقال وأجور النقل .

**المادة 126-أ-** يسقط حق العامل , بالمطالبة بتعويضات الانتقال وأجور النقل , بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ صدور صك إيفاده أو انتهاء مهمته أو وصوله أو وصول أفراد عائلته أو أمتعته وأثاثه إلى محل الإقامة الجديدة , أيها أصلح له . وتسترد السلفة المدفوعة له على تعويضات الانتقال وأجور النقل بكاملها , في حالة عدم قيام العامل بالمطالبة المذكورة ويتسديد تلك السلفة أصولاً خلال مدة الستة أشهر المشار إليها آنفاً .

ب- يجب أن تكون المطالبة المشار إليها في الفقرة (أ) السابقة , خطية ومسجلة في ديوان الجهة العامة ذات العلاقة .

**المادة 127-** مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في ملاك وزارة الخارجية , تتحمل الدولة نفقات نقل جثمان الموفد بمهمة رسمية خارج القطر إلى مكان دفنه في حال وفاته .

### القسم السابع: الفصل الأول

#### التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة

**المادة 128-أ-** تؤول إلى صندوق الدين العام المبالغ التي تصرف لممثلي الدولة في الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والأجنبية , وكذلك للعاملين في الجهات العامة الذين يقومون في تلك الشركات والمؤسسات بجهود وأعمال إضافة إلى وظائفهم أو أعمالهم في جهاتهم العامة الأصلية .

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

ج- لا يجوز أن تتجاوز التعويضات التي تصرف وفق أحكام الفقرة ( ب ) السابقة سواء كانت منفردة أم مجمعة . ( 100 % ) من أجر صاحب العلاقة .

د- لا تدخل في شمول أحكام هذه المادة المبالغ التي تمنح لممثلي الدولة والعاملين المنوه بهم من الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والأجنبية مقابل تعويض الانتقال .  
ه- تستثنى التعويضات التي تصرف وفق أحكام هذه المادة من الحدود القصوى للتعويضات المنصوص عليها في القسم السادس من هذا الفصل .

### الفصل الثاني: علاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية

**المادة 129-** يخضع العاملون في الجهات العامة المشمولة بأحكام المرسوم التشريعي رقم /20/ لعام 1994 والقانون رقم (1) لعام 1976 , لأنظمة علاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية الصادرة بالاستناد إلى هذين التشريعين .

**المادة 130-** يجوز في الجهات العامة الأخرى , و بقرار من الوزير المختص , منح العاملين في هذه الجهات حوافز مادية ومكافآت تشجيعية ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض . وتحدد بمرسوم , حدود , وأسس وقواعد منح وحجب , الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية المشار إليها .

### الباب الرابع عشر: انتهاء الخدمة

**المادة 131-** تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية :

- 1- إتمام العامل الستين من العمر .
- 2- الاستقالة أو ما في حكمها .
- 3- التسريح لأسباب صحية .
- 4- ثبوت عدم صلاحية العامل المتمرن .
- 5- التسريح بسبب ضعف أداء العامل .
- 6- التسريح التأديبي .
- 7- الطرد .
- 8- الصرف من الخدمة .
- 9- الوفاة .

**المادة 132-** يجوز . في حالات الضرورة . بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب العامل واقتراح الوزير المختص . تمديد خدمة العامل بعد إتمامه الستين من العمر لمدة سنة قابلة للتجديد حتى خمس سنوات على أبعد حد . وتدخل الخدمة الممددة في حساب المعاش والترفيه .

**المادة 133-أ- الاستقالة :** هي تقديم العامل طلباً خطياً إلى مرجعه بإعفائه من الخدمة ويتم قبول هذه الاستقالة :

1. بمرسوم بالنسبة لمعاوني الوزير والمديرين العاملين.
2. بقرار من الوزير المختص أو صك من الجهة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى بالنسبة لسائر العاملين .  
ب- يجب البت في طلب الاستقالة , إما بالقبول أو الرفض , خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه .  
ج- تطبق بحق العاملين المخالفين لأحكام هذه المادة المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن .



- المادة 134-** يحق للعامل سحب طلب الاستقالة , قبل انتهاء المدة المحددة في الفقرة ( ب ) من المادة (133) السابقة , وقبل أن يصدر صك قبول استقالته وفي هذه الحالة يعتبر طلب الاستقالة ملغى .
- المادة 135-أ-** يعتبر بحكم المستقيل , عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة :
- 1-العامل , المعين أو المسمى , أو المنقول , أو المندوب الذي لا يباشر عمله خلال (15) يوماً من تاريخ تبليغه صك التعيين, أو التسمية أو النقل , أو الندب .
  - 2-العامل الذي ينهي ندبه , ولا يلتحق بوظيفته خلال ( 15 ) يوماً من تاريخ تبليغه صك إنهاء الندب .
  - 3-العامل الذي يترك وظيفته , بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال (15) يوماً من تاريخ تركه الوظيفة أو الذي يتغيب أكثر من(30) يوماً بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة .
  - 4-العامل المجاز , الذي لا يستأنف عمله خلال ( 15 ) يوماً من تاريخ انتهاء إجازته .
  - 5-العامل المدعو لخدمة العلم الذي لا يستأنف عمله خلال (15) يوماً من تاريخ تسريحه من الجيش .
  - 6-العامل الموفد بمهمة رسمية الذي لا يستأنف عمله خلال (15) يوماً من تاريخ انتهاء إيفاده .
  - 7-العامل الموفد , للدراسة أو للإطلاع أو للتدريب الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال ( 30 ) يوماً من تاريخ انتهاء أو إنهاء إيفاده .
  - 8- العامل المعار أو المجاز إجازة خاصة بلا أجر الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال ( 30 ) يوماً من تاريخ انتهاء الإعارة أو الإجازة .
- ب . في حال عودة العامل إلى عمله , قبل انقضاء المدد المحددة في الفقرة (أ) السابقة , أو في حال إعادته إليه بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبرراً من قبل الجهة العامة . يعتبر هذا الغياب إجازة إدارية محسوبة على إجازاته الإدارية السنوية المستحقة , وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا أجر .
- ج . تطبق بحق العاملين المعتمدين بحكم المستقلين , المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن.
- المادة 136-أ-** يتبع في حال إلغاء الوظيفة , مايلي :
- 1-ينقل العامل , إلى وظيفة شاغرة تتوفر فيه شروط شغلها معادلة لوظيفته في ملاكه كما يجوز نقله إلى مثل هذه الوظيفة في أي ملاك آخر .
  - 2-عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة في ملاكه, أو عدم نقله إلى ملاك آخر يعطى العامل حق الخيار خلال شهر يبدأ من تاريخ إلغاء الوظيفة بين قبول وظيفة أدنى مع احتفاظه بأجره وبحقه في شغل أول وظيفة في ملاكه معادلة لوظيفته الملغاة , وبين التسريح وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة .
- ب- يتم التسريح , بصك من الجهة التي تمارس حق التعيين , خلال مدة أقصاها (30) يوماً , تبدأ اعتباراً من تاريخ اختيار العامل للتسريح .
- المادة 137-** مع الاحتفاظ بأحكام قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش وأحكام قانون الجهاز المركزي للرقابة المالية :

1. يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة مؤلفة من وزير العدل ووزير الشؤون الاجتماعية والعمل ورئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية صرف العامل من الخدمة وتصفي حقوق العامل المصروف من الخدمة وفقاً للقوانين النافذة .

2. لا يسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب الفقرة 1/ من هذه المادة - وذلك مهما كانت صفة هذا الاستخدام . إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك .

**المادة 138-أ-** يصرف للعامل , الذي تنتهي خدمته بسبب إحدى الحالات التالية , منحة نقدية تعادل مثلي أجره الأخير :

1-إتمام العامل الستين من العمر .

2-الاستقالة , التي ترتب معاشاً تقاعدياً .

3-التسريح لأسباب صحية .

4-التسريح بسبب إلغاء الوظيفة .

5-الصرف من الخدمة , لمن تكون خدمته في الدولة خمسة عشر عاماً أو أكثر .

6-التسريح بسبب ضعف الأداء , لمن تكون خدمته في الدولة عشرين عاماً أو أكثر .

7-الوفاة .

ب- يصرف للعامل , الذي تنتهي خدمته بسبب إحدى الحالات التالية , منحة نقدية تعادل مثل أجره الأخير :

1. الاستقالة , التي لا ترتب معاشاً تقاعدياً .

2. الصرف من الخدمة , لمن تكون خدمته في الدولة أقل من خمسة عشر عاماً .

3. التسريح بسبب ضعف الأداء لمن تكون خدمته في الدولة اقل من عشرين عاماً .

ج- لا يجوز صرف المنحة النقدية المذكورة , أكثر من مرة . طيلة مدة خدمة العامل في الدولة . .

**المادة 139-أ-** يجوز . بقرار من رئيس مجلس الوزراء , بناء على اقتراح من الوزير المختص . إعادة العامل

المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل بأجره السابق , إلى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .

ب- يجوز . بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين . إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة بأجره السابق , لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .

ج- يجوز . بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين . إعادة العامل المسرح لأسباب صحية إلى الخدمة , وفق أحكام إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة , وذلك إذا شفي نهائياً من مرضه وكان شفاؤه مؤيداً بتقرير من لجنة التسريح الطبية العامة .

د - يجب أن تتوفر في العامل المعاد وفق أحكام هذه المادة , الشروط العامة للتعين المنصوص عليها في المادة ( 7 ) من هذا القانون , ولا تخضع لإعادة إلى أحكام المواد ( 8 . 11 ) من هذا القانون .

هـ- يقصد بالأجر السابق , في مجال تطبيق أحكام هذه المادة , الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل عند انتهاء خدمته مضافاً إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت بمقداره بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن .

## الباب الخامس عشر : أحكام عامة

**المادة 140-** مع الاحتفاظ بالأحكام القانونية المتعلقة بنقل ضباط الجيش والقوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي إلى وظائف مدنية , والمنحة الخاصة في أحوال نقل العاملين في وزارة الخارجية , وتعويضات المعالجة والتداوي للعاملين في البعثات الخارجية . ومن في حكمهم . :

لا يجوز منح العاملين أي مبلغ أو مزية إضافية إلى الأجر المعرف في المادة الأولى من هذا القانون , سوى التعويضات والمكافآت وعلاوات الإنتاج والمزايا الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وفي الأنظمة الداخلية الصادرة وفقاً لأحكامه .

**المادة 141-أ-** تحسب التعويضات والمكافآت التشجيعية , والعلاوات الإنتاجية , والحوافز المادية, المنصوص عليها في هذا القانون, على أساس الأجور الشهرية المقطوعة بتاريخ أداء العمل الذي استوجب التعويض أو المكافأة أو الحافز أو العلاوة, فيما إذا منحت على أساس نسبي من الأجر .

**ب-** ينطبق نص الفقرة ( أ ) السابقة على التعويضات المعددة في المادة /96/ من هذا القانون فيما إذا كانت تمنح على أساس نسبي من الأجر , على أن تعادل نسبتها بالأجر بتاريخ أداء العمل بقرار من وزير المالية .

**المادة 142-** كل من يتقاضى , تعويضاً , أو مكافأة , أو حافزاً . أو علاوة إنتاجية . أو مزية , تتجاوز الحد الأقصى المقرر في هذا القانون والمراسيم والقرارات الصادرة بالاستناد إليه , يسترد منه المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى المذكور . وفي حال ثبوت سوء نيته يعاقب , بالإضافة إلى الاسترداد , بغرامة تعادل ضعف المبلغ المذكور .

**المادة 143-** القضاء الإداري , هو السلطة المختصة بالنظر في جميع المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون بما في ذلك الخلافات المالية الناجمة عن الأجور والتعويضات للعاملين وسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين أي من الجهات العامة . .

**المادة 144-** يخضع العاملون إلى أحكام قانون التنظيم النقابي العمالي وتعديلاته النافذة .

**المادة 145-أ-** يحدث :

1. سجل عام للعاملين : في جميع الجهات العامة.
2. سجل خاص للعاملين: في كل من الجهات العامة.
- ب . يرتبط السجل العام للعاملين , برئاسة مجلس الوزراء.
- ج . يصدر النظام الخاص لكل من السجلين المذكورين , بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

## الباب السادس عشر : أحكام خاصة بالاستخدام المؤقت والتعاقد

**المادة 146-أ-** يجوز للجهة العامة , وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض, استخدام عمال مؤقتين . على أعمال مؤقتة بطبيعتها . أو موسميين أو عرضيين .

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

1. الأسس والقواعد , التي يجري بموجبها استخدام هؤلاء العمال .

2. الأسس والشرائط , التي يتم بموجبها تحديد الأجور التي يتم فيها الاستخدام .

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

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

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

**المادة 147-أ-** يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذا الغرض في الموازنة, التعاقد مع الخبراء والاختصاصيين والمهنيين .

ب- يحدد النظام الداخلى للجهة العامة :

1- الحالات التي يتم بها التعاقد .

2- أسس وقواعد , تحديد أجور المتعاقدين .

3- أسس وقواعد , تحديد الحقوق الأخرى لهؤلاء المتعاقدين على أن لا تزيد هذه الحقوق عن الحقوق التي يجوز منحها لأمثالهم من العاملين الدائمين .

4- الجهة المخولة بإجراء التعاقد .

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

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

2- بقرار من الوزير المختص : فيما إذا كان الأجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه , يقل عن الحد المشار إليه في البند ( 1 ) السابق .

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

**المادة 148-أ-** لا يجوز أن يجري الاستخدام المؤقت أو التعاقد المنصوص عليه في هذا الباب, على الوظائف المعرفة بمقتضى المادة الأولى من هذا القانون .

ب- لا ينقلب الاستخدام المؤقت أو التعاقد الجارى وفق أحكام هذا الباب , إلى استخدام دائم . وذلك مهما مدد أو جدد . .

ج - تنتهي مفاعيل الصكوك والعقود المشار إليها في هذا الباب ,بانتهاء المدة المحددة فيها . ولا يجوز الاستمرار في تنفيذها بعد ذلك , إلا إذا جددت أو مددت أصولاً .

**المادة 149-أ-** إذا كان من استخدم أو تم التعاقد معه وفق أحكام هذا الباب صاحب معاش . مهما كان القانون الذي استحق بموجبه هذا المعاش . جاز له الجمع بين المعاش التقاعدي وبين الأجر الشهري المقطوع المؤدى له

من الجهة العامة التي تم استخدامه فيها أو التعاقد معها . شريطة أن لا يتجاوز المجموع , مقدار الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي حسب المعاش على أساسه مضافاً إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت هذا المقدار بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن , أو مقدار الحد الأدنى لأجر الفئة الأولى , أيهما أكثر ب- يجوز تجاوز الحد الأدنى المشار إليه في الفقرة (أ) السابقة , إلى مقدار الحد الأقصى لأجر الفئة الخامسة . شريطة أن 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 ( أ و ب ) السابقتين , بمرسوم , فيما إذا كان صاحب المعاش المراد استخدامه أو التعاقد معه , من الخبراء , أو أصحاب الاختصاصات أو الخبرات الفنية النادرة .

### الباب السابع عشر: أحكام انتقالية وختامية

**المادة 150-** تدخل مدة الإعارة التي منحت للعاملين قبل نفاذ هذا القانون , في حساب الحد الأقصى لمدة الإعارة المنصوص عليها في الفقرة ( د ) من المادة ( 38 ) من هذا القانون .

**المادة 151-** تدخل الاجازات الصحية الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون. في حساب المدد المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة ( 52 ) .

**المادة 152-** تدخل مدد الاستيداع والإجازات الخاصة بلا راتب أو أجر الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون , في حساب المدة القصوى للإجازات الخاصة بلا أجر المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة ( 56 ) .

**المادة 153-** يبقى الوكلاء المعينون قبل تاريخ نفاذ هذا القانون خاضعين للأحكام النازمة للتعيين بالوكالة المعمول بها قبل نفاذه بما فيها جواز التثبيت .

**المادة 154-أ-** يمارس كل من رئيس المحكمة الدستورية العليا ورئيس الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش ورئيس مجلس الدولة ورئيس الجهاز المركزي للرقابة المالية الصلاحيات المعطاة إلى كل من الوزير ومعاون الوزير بمقتضى أحكام هذا القانون .

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

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

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

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

و - يصدر وزير الدفاع قراراً بتحديد السلطة المخولة بصلاحيه منح الإجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة , ومنح أذن 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 أو ببعضها لمدير أو عميد المعهد , بموجب قرار يصدر عنه .

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

ط- في كل ما لم يرد عليه نص في هذا القانون , بالنسبة لممارسة الصلاحيات في الجهات المشار إليها في الفقرات ( أ . ب . ج ) من المادة ( 15 ) من هذا القانون يرجع بشأنه إلى القوانين والأنظمة الخاصة النافذة بتاريخ نفاذ هذا القانون .

**المادة 155-** باستثناء التعليمات التي نص هذا القانون على إصدارها من سلطة أخرى , تصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون من قبل رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزيرى المالية والشؤون الاجتماعية والعمل .

**المادة 156-1-** يخضع العاملون المشمولون بهذا القانون, لأحكامه حصراً - أيأ كانت صفة استخدامهم- وتلغى في معرض تطبيقه جميع الأحكام القانونية المخالفة أيأ كان الصك القانوني الذي وردت فيه .

2- في كل ما لم يرد عليه النص في هذا القانون , يعود أمر النظر به إلى قانون الموظفين الأساسي رقم ( 135 ) لعام 1945 وتعديلاته .

**المادة 157-** تصدر النصوص والتعليمات التي يتوقف عليها تطبيق أحكام هذا القانون , خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

**المادة 158-** تبقى الأنظمة الصحية النافذة سارية المفعول إلى أن يوضع قانون الضمان الصحي موضع التنفيذ

**المادة 159-أ-** يستثنى من أحكام هذا القانون:

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

2. أعضاء الهيئة التعليمية والتدريسية والفنية , الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات .

3. العاملون في الفتوى والتدريس الديني , والائمة والخطباء والوعاظ والقراء والمؤذنون وخدم المساجد وغيرهم من أرباب الشعائر الدينية .

4. عسكريو الجيش والقوات المسلحة , وقوى الأمن الداخلي .

5. الضابطة الجمركية .

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

7. العاملون العلميون , في هيئة الموسوعة العربية .

8. الركب الطائر في مؤسسة الطيران العربية السورية والركب المبحر في شركة الملاحة البحرية السورية .

9. العمال المحليون , المعينون في البعثات الخارجية.

ب- تبقى الفئات المنصوص عليها في الفقرة (أ) السابقة , خاضعة لأحكام القوانين والأنظمة السارية عليها بتاريخ نفاذ هذا القانون, مع مراعاة أحكام المرسوم التشريعي رقم 30/ لعام 2001 .

**المادة 160-أ-** تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة , صلاحيات واختصاصات المحكمة الإدارية المنوه بها في المادة (143) من هذا القانون .

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

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

د- ينتهي العمل بالفقرتين (أ- ب) من هذه المادة عندما تشكل المحاكم الإدارية , في المحافظات , المنصوص عليها في المادة (143) من هذا القانون .

**المادة 161-** يجوز بقرار من مجلس الوزراء , تطبيق هذا القانون أو بعض أحكامه , على العاملين في شركات القطاع المشترك التي تملك الدولة أكثرية أسهمها .

**المادة 162-** يضاف إلى شروط التعيين في الفئة الرابعة بعد انقضاء مدة ست سنوات على نفاذ هذا القانون أن يكون المرشح حائزاً على شهادة التعليم الأساسي.

**المادة 163-أ-** إذا كان الأجر الشهري للعامل القائم على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون يقل عن أجر بدء التعيين للشهادة أو المؤهل المحدد في الجداول الملحق بهذا القانون, يزداد أجره ليصل إلى أجر بدء التعيين المذكور, دون أن تعطي هذه الزيادة أي حق في الفروقات عن المدة السابقة .

ب- يمنح العاملون الذين حال سقف الأجر دون ترفيعهم مرتين متتاليتين قبل نفاذ هذا القانون علاوة ترفيع استثنائية بنسبة 9% من أجرهم بتاريخ نفاذ هذا القانون ولمرة واحدة .

**المادة 164-** يلغى القانون رقم 1/ تاريخ 1985/1/2 .

**المادة 165-** ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعتبر نافذاً من تاريخ 2005/1/2 .

دمشق في 1425/10/23 هـ الموافق لـ 2004/12/6 م

رئيس الجمهورية

بشار الأسد