

القانون رقم 50 لعام 2004
نظام العاملين الأساسي في الدولة

رئيس الجمهورية
بناء على أحكام الدستور
وعلى ما اقره مجلس الشعب في جلسته المنعقدة بتاريخ 1425/10/22 هجرية و 2004/12/5 ميلادية
يصدر ما يلي:

الباب الأول

تعريف

مادة 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 وطبقا للجدول الملحق به التعويضات.. هي المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل أو مشقته ومخاطره أو مكانه وزماته 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 /

/ آ / يتم إحداث الجهة العامة على الشكل التالي:

- 1 / يتم إحداث الجهات العامة ذات الطابع الإداري بقانون
 - 2 / يتم إحداث الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي بمرسوم
 - 3 / يتم إحداث البلديات ووحدات الإدارة المحلية وفقا للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن
- ا/ 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..
- ا/ 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 وزيرى 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 احد المستويات المهنية مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة.
 - 3 / تصنيف الوظائف العادية المتماثلة من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا أم لا.
 - 4 / حديد 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 والترقيع للعاملين على أساس الإنتاج أو على أساس الأجر الثابت والمتحول.
- ا/ 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 احد المستويات المهنية.
- 5 / تصنيف الوظائف العادية من حيث كونها تتطلب عملا عضليا مجهدا 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 الأجر المحلقة بهذا القانون.
- ب/ يشترط للتعيين في وظائف الفئة الأولى أن يكون المرشح حائزا على شهادة جامعية صادرة عن إحدى جامعات الجمهورية العربية السورية أو ما يعادلها /إجازة .. دبلوم تأهيل تربوي.. دبلوم دراسات عليا.. ماجستير.. دكتوراه/.
- ج/ يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثانية أن يكون المرشح حائزا 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 للتعيين في وظائف الفئة الثالثة أن يكون المرشح حائزا 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 للتعيين 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 للتعيين 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 الملحقّة بهذا القانون.

الفصل الثالث

الشروط العامة للتعيين

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 للتعيين 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 والعيوب 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.

ثانيا/ على الجهات العامة تشغيل المعوقين المؤهلين وفق الأوضاع والشروط التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على أن لا يتجاوز عددهم نسبة /4/ بالمئة 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 ما يلي..

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 الجهة صاحبة الحق في التعيين بما يتلاءم مع طبيعة الوظيفة.

ب/ يجب أن تشتمل 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 / تنشر 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 يوما على الأقل وإن لا تقل المدة المحددة لتقديم الطلبات عن خمسة عشر يوما.

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

ج/ تنشر أسماء المقبولين والناجحين في المسابقة بصكوك تصدر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل درجات نجاحهم في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة وإذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفي 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 للتعين من طالبي التشغيل المسجلين لديه وفق أحكام القانون رقم / 3 / تاريخ /2001/1/6/ 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 فيكتفي 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 معدلا 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 /10/9/ 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. يكتفي من أجل التوظيف وفق أحكام المواد /11/8/ السابقة بتقديم طلب التعيين وصورة عن الشهادة أو المؤهل المطلوب على أن تستكمل الوثائق الأخرى للتعين خلال مدة لا تتجاوز الشهر من تاريخ نشر أسماء الناجحين وفق الفقرة /ج/ من المادتين /10/9/ 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 اجر بدء التعيين /للشهادة الأعلى التي حصل عليها/ في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون فيجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين نقله إلى إحدى وظائف الفئة الأعلى باجره مع احتفاظه بقدمه المكتسب من اجل الترفيع المقبل وذلك باستثناء من حصل منهم على شهادة الدكتوراه أو الماجستير حيث يجوز منحه /بالإضافة إلى ما تقدم/ علاوة قدرها / 7 / بالمنة من أجره لكل منهما مع احتفاظه بقدمه المكتسب في أجره السابق من اجل الترفيع المقبل.

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

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

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

1/ / أن تكون الشهادة الأعلى التي حصلها 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. ه/ في حال عدم تسوية وضع العامل /الذي حصل على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها/ وفق أحكام هذه المادة /خلال مدة ستة اشهر 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 احد العاملين القائمين على رأس العمل من شاغلي إحدى وظائف الفئات الرابعة والخامسة /بعد تعيينه/ على شهادة من الشهادات المطلوبة لوظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة يجوز بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين تسوية وضعه وفق أحكام الفقرات / أ / ب / ج / د / هـ/ السابقة.

المادة /14/

أ / يجوز بصفك من الجهة التي تمارس التعيين /ودون التقيد بما ورد في المواد /11/8/ من هذا القانون/ التعيين بأجور تزيد عن أجور بدء التعيين للشهادات التي يحملونها المحددة في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون وذلك للفئتين التاليتين..

1/ / حاملو الشهادات المطلوبة للتعين بمقتضى جداول الأجور الملحقه بهذا القانون من عناصر القيادات النقابية المتفرغة 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 ما يلي..

1/ / يمنح المعينون من الفئة الأولى علاوة قدرها / 2 / بالمئة من اجر بدء التعيين عن كل سنة من السنوات التي قضاها كقادة نقابيين متفرغين 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 / بالمئة من اجر بدء التعيين عن كل سنة من سنوات ممارسة المهنة بعد حيازتهم على الشهادة المعينين على أساسها على أن لا تزيد العلاوات الممنوحة لهذا الغرض عن عشر علاوات على الأكثر.

ج/ لا تقبل 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 بالسفر في ملاك وزارة الخارجية. يتم التعيين وفق الصكوك التالية...:

أولاً.. في الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات و وحدات 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 المعيّنين في وظائف الفئة الأولى.

3/ / بقرار من معاون الوزير أو المدير العام المختص/ حسب الحال/ للعاملين المعيّنين 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 المعيّنين 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 العامين 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 بقدمهم المؤهل للترقية وذلك بناء على كتاب من القيادة القطرية

للحزب. ب/ يتم تعيين هؤلاء في إحدى الفئات الخمس التي تتناسب مع شهاداتهم ومؤهلاتهم وفي حال تجاوز اجر

المعين السقف المحدد لأجر فنته يعتبر الفارق علاوة تطفأ بالترقية.

الفصل السادس

التمرين

المادة /17/

/ أ/ يعين العامل متمرنا لمدة سنة يعتبر بعدها مؤصلا حكما ما لم يسرح خلالها بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين التي يعود لها وحدها حق تقدير عدم صلاحيته للعمل ويستحق العامل المسرح في هذه الحالة تعويض التسريح.

/ب/ يستثنى من 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 وفقا لنظامها الداخلي.

المادة /19/

/ أ/ 1/ يعطى المعينون مجددا من الأطباء وأطباء الأسنان والصيدالدة 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/ بالمئة من الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون.
/ 2 / تراعى في معرض تطبيق أحكام البند /1/ المذكور أحكام المرسوم التشريعي رقم /12/ تاريخ /1990/1/7
/ ب/ يعطى المعينون مجددا 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/ بالمئة من أجورهم التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون ..إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة تسعة اشهر أو أكثر. .. /3/ بالمئة من أجورهم المذكورة.. إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة لا تقل عن ستة اشهر ولا تبلغ تسعة اشهر.
/ ج/ يشترط من اجل منح العلاوة المذكورة أنفا أن يتم التعيين في وظائف تتفق ووثائق الدراسة أو التدريب

المشار إليها في الفقرة / أ / وتتفق والشهادة المهنية أو المسلكية الممنوحة للعامل صاحب العلاقة من مراكز التدريب والتأهيل أو من الدورات المذكورة في الفقرة /ب/ السابقة.

المادة /20/

/ أ / يعطى العاملون المعينون مجددا المتخرجون من المعاهد النقابية المركزية علامة قدرها /3/ بالمئة من أجورهم /إضافة إلى الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون./
/ ب/ يعطى العاملون القانمون 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 بخدمهم المكتسب في أجورهم السابقة من اجل الترفيع المقبل.
/ ج/ يشترط من اجل منح العلاوة المذكورة في الفقرتين /أ و ب/ السابقتين أن لا تقل مدة الدراسة في المعهد عن ستة اشهر.

المادة /21/

/ أ / في حال اجتياز العامل /القائم على رأس العمل/ دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية يمنح بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين علاوة قدرها.. /5/ بالمئة من أجره.. إذا كانت مدة الدورة تسعة اشهر أو أكثر.. /3/ بالمئة من أجره.. إذا كانت مدة الدورة لا تقل عن ستة اشهر ولا تبلغ تسعة اشهر.
/ ب/ يحتفظ العامل الذي يمنح العلاوة المشار إليها في الفقرة / أ / السابقة بخدمه المكتسب في أجره السابق من اجل ترفيعه المقبل.
/ ج/ يجب أن يكون الخريج قائما بوظيفة ذات علاقة مباشرة بدراسة الدورة المهنية أو المسلكية أو التدريبية أو التربوية التي تخرج منها. ويعود تقدير هذه العلاقة إلى لجنة تؤلف في كل جهة عامة بقرار من الوزير المختص.
/ د/ يستفيد من أحكام هذه المادة خريجو معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمعاهد الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس الوزراء.

المادة /22/

/ أ / يشترط من اجل منح العلاوات المنصوص عليها في هذا الباب أن يكون العامل ناجحا في الدورة أو المعهد أو المدرسة أو المركز الذي درس أو تدرب فيه.
/ ب/ يجب أن لا يؤدي المنح المنصوص عليه في كل من المادة /20/ والمادة /21/ من هذا القانون إلى تجاوز

الأجر المعادل لسقف فنته.

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

د/ إن إتباع العامل لأكثر من دورة واحدة نقابية كانت أو مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية لا يخوله الاستفادة إلا من علاوة واحدة.

على انه في حال استفادة العامل المعين مجددا أو القائم على رأس العمل من إحدى العلاوات المنصوص عليها في المواد 19 و 20 و 21 من هذا القانون بحدها الأدنى وقدره 3/ بالمئة من الأجر واجتيازه بعد ذلك /بنجاح/ دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية مدتها تسعة اشهر أو أكثر وعلاوتها 5/ بالمئة فيمنح العامل الفرق بين نسبة العلاوة المقررة للدورة الأخيرة ونسبة العلاوة التي سبق أن استفاد منها وقدره 2/ بالمئة 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 وفقا لأحكام المرسوم المشار إليه في المادة 23/ السابقة.

ب/ تكون علاوة الترفيع وفق ما يلي..

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

..5/ بالمئة من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة وسط.

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

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

المادة /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 صدورها 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 ... رئيسا
- .. ممثل عن الجهة العامة التي يعمل لديها العامل المعترض بمرتبة مدير ... عضوا
- .. ممثل عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام ... لنقابات العمال عضوا
- / ب/ يقدم العامل اعتراضه على عدم ترفيعه خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تبليغه.
- / ج/ تتولى اللجنة المشكلة بموجب الفقرة / أ / السابقة البت في الاعتراضات التي يتقدم بها العاملون على عدم الترفيع خلال مهلة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ إحالة الاعتراضات إليها.
- / د/ تصدر اللجنة قراراتها معللة وتكون قراراتها غير قابلة لأي اعتراض أمام أي مرجع إداري آخر وتقبل هذه القرارات الطعن أمام القضاء الإداري.
- / هـ/ يبين المرسوم المشار إليه في المادة /23/ السابقة الأصول والإجراءات التي تتبعها اللجنة للبت في الاعتراضات.

المادة /29/

- / أ / يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حدها الأدنى /6/ بالمئة من أجره في الحالات التالية..
- 1/ إذا قدم اختراعا تثبت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع على أن تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد والابتكار وعدم النقل.
- 2/ إذا قدم مؤلفا يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع.
- 3/ إذا قام بخدمة جليلة متميزة أو قدم عملا إبداعيا متألقا أو قدم إنجازا قيما حقق اقتصادا 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 بقدومه المكتسب للترفيع المقبل.
- / هـ/ لا تدخل علاوات الترفيع الاستثنائية الممنوحة وفق أحكام هذه المادة في سقف الأجور المحددة في هذا القانون على إلا يتجاوز مجموعها /طيلة خدمة العامل/ /24/ بالمئة 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 الجهة 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 واحدا مشتركا ويجوز /بناء على مقتضيات المصلحة العامة أو طلب العامل الخطي/ نقل العامل من وظيفة إلى أخرى في الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى وفقا للشروط التالية..

1 / يحتفظ المنقول باجره وبقدمه المؤهل للترقية.

2 / أن يتم النقل إلى وظيفة شاغرة تماثل وظيفة المنقول أما بالنسبة للعامل المعين على وظيفة مضافة أو محدثة حكما وفق القوانين والأنظمة النافذة فينقل مع شاغرة 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 فإنه يتوجب أن يتم النقل بناء على موافقة الوزير المختص في الجهة العامة المنقول منها إذا كان النقل من جهة عامة إلى أخرى.

5 / لا يجوز 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 فإنه يشترط من أجل هذا النقل /إذا لم يكن بناء على طلب العامل/ الحصول على موافقة لجنة تشكل على الوجه التالي..

1/ الوزير المختص /أو من يفوضه/ في الجهات العامة ذات الطابع الإداري أو رئيس فرع الجهة العامة المختصة

في المحافظة في الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي... رئيسا.
2/ أمين منظمة حزب البعث العربي الاشتراكي الذي تتبع لها الجهة العامة التي يعمل لديها... عضوا.
3/ رئيس اللجنة النقابية في الجهة التي يعمل لديها العامل أو رئيس اللجنة النقابية المختصة في حال عدم وجود لجنة نقابية /أي سبب كان/... عضوا.

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

الندب

المادة /34/

/ أ / يجوز بناء على مقتضيات المصلحة العامة ندب العامل المؤصل من جهة عامة إلى جهة أخرى للقيام بوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها بموجب النظام الداخلي للجهة العامة المندب إليها.
/ب/ يتم ندب العامل بصك من الجهة 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 المنذب في هذه الحالة من تعويضات ومزايا الوظيفة الإنتاجية المنذب 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 المنذب إحدى الطريقتين التاليتين..
1/ إنهاء نذبه وإعادته إلى الجهة العامة المنذب منها.
2/ نقله إلى الجهة العامة المنذب إليها وفق أحكام النقل المنصوص عليها في الفصل الأول من هذا الباب.
ج/ يحتفظ المنذب بوظيفته المنذب منها ويتقاضى أجره وتعويضاته من الجهة العامة المنذب إليها وفق الأحكام النافذة لديها.
د/ تعتبر خدمة المنذب في الجهة العامة المنذب إليها بحكم الخدمة في الجهة العامة المنذب منها.
هـ/ يتم تقويم أداء العامل المنذب من قبل الجهة العامة المنذب إليها ويتم إصدار صك ترفيعه في ضوء هذا التقويم من قبل الجهة العامة المنذب منها.

المادة /37/

لا تطبق أحكام هذا الفصل على ..
1/ نذب مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في القوانين الخاصة بهم.
2/ نذب 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 إعاره العامل المؤصل /بناء على طلبه أو على موافقته الخطية/..

1/.. داخليا.. 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/.. خارجيا.. إلى الحكومات أو المنظمات العربية والأجنبية أو الجهات الدولية المختلفة.

ب/ تتم الإعاره الداخلية أو الخارجية بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين.

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

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

المادة /39/

أ / يجب على العامل المعار أن يضع نفسه تحت تصرف الجهة العامة المعيرة خلال شهر على الأكثر من تاريخ انتهاء مدة إعارته وتعتبر الإعاره /حينئذ/ ممددة حكما 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 فورا إلى وظيفته السابقة إن كانت لا تزال شاغرة وآلا 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 إيهما 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.

اب/ استثناء من حكم الفقرة / أ / السابقة يجوز النص في صك إعاره 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 بتحديدها/ من الجهة المعيرة وتحدد القواعد والأسس لتطبيق أحكام هذه الفقرة بتعليمات تصدر عن رئيس مجلس الوزراء.

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

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

اه/ تعتبر مدة الإعاره خدمات فعلية في الجهة العامة المعيرة فيما يتعلق بالترفيغ والمعاش شريطة أن يودى عنها العائدات التقاعدية على أساس أجره من الجهة العامة المعيرة.

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

المادة /41/

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

اب/ كما يجوز للجهة المعيرة /في حالات الضرورة التي تقدرها/ إنهاء الإعاره 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/ قرارا يحدد فيه فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل وعدد ساعات العمل المتتالية والمدة التي لا يجوز للعامل البقاء أكثر منها في مكان العمل وكذلك الجهات التي تطبق عليها هذه الفقرة
هـ/ مع التقيد بأحكام الفقرتين /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 ينشئ 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 لا تقل عن يوم واحد في كل أسبوع وتحدد الراحة الأسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء.
ب/ يستفيد العاملون من التعطيل باجر 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 عملا إضافيا.

الفصل الثاني

الاجازات

القسم الأول

الاجازات الإدارية السنوية

المادة /44/

أ / تلتزم الجهة العامة بمنح كل من العاملين لديها إجازة إدارية سنوية باجر كامل مدتها عن كل سنة كما يلي..

..15/1/ يوم عمل .. لمن تقل خدمته الفعلية أو ما في حكمها عن خمس سنوات
..21/2/ يوم عمل .. لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها خمس سنوات وحتى عشر سنوات.
..26/3/ يوم عمل .. لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها عشر سنوات وحتى عشرين سنة.
..30/4/ يوم عمل .. لمن أتم الخمسين من العمر أو تجاوزت خدمته الفعلية أو ما في حكمها عشرين سنة.
ب/ تعتبر الخدمات التي يؤديها العاملون في الجهات العامة خدمة موحدة يبني عليها تحديد مدة الإجازة الإدارية السنوية التي يستحقونها.
ج/ تحسب الحدود الدنيا للمدد المحددة في الفقرة / أ / من هذه المادة على أساس خدمة العامل الفعلية أو ما في حكمها في اليوم الأول من سنة استحقاقه للإجازة.
د/ يجوز /بناء على طلب العامل/ منحه اجازات ساعية أثناء الدوام الرسمي وحساب هذه الاجازات من اصل اجازته الإدارية السنوية. وتصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه الفقرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

المادة /45/

أ / ينظم منح الاجازات الإدارية إلى العاملين ضمن الأسس التالية..
1/ يراعى قدر الامكان رغبة العامل عند تحديد مواعيد اجازته على مدار السنة وذلك طالما أن هذه الرغبة لا تتعارض مع مصلحة العمل.
2/ الاجازات الإدارية السنوية إلزامية.
3/ يمكن للجهة العامة /في حالات الضرورة/ استدعاء العامل المجاز وقطع اجازته ويعطى في هذه الحالة /وعندما تسمح ظروف العمل/ إجازة بديلة للإجازة غير المستعملة والا فيعطى بدل الأجر عنها إذا لم يجر تعويضها عينا في العام نفسه.
ب/ 1 / لا يجوز تراكم الاجازات من سنة لأخرى بل يجب استفاد استعمال الإجازة في عام استحقاقها وتسقط حكما الاجازات غير المستعملة حتى نهاية العام.
2 / مع مراعاة البند / 3 / من الفقرة / أ / السابقة لا يجوز دفع بدل الأجر عن الاجازات 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 لها قرار من الوزير المختص.
ج/ تمنح الإجازة الإدارية السنوية على أساس السنة الميلادية ويصفي استحقاق العامل من الإجازة عن السنة الميلادية الأولى بنسبة خدمته فيها.

المادة /46/

في جميع الأحوال التي يتم فيها انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان يدفع له بدل الاجازات الإدارية السنوية

المستحقة له وغير المستعملة كما لو بقي قائما على رأس عمله حتى نهاية العام.

المادة /47/

أ / خلافا لما ورد في المواد /46/44/ السابقة ينظم استخدام الاجازات الإدارية السنوية للمعينين في البعثات الخارجية من العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم وتحديد مهل الطريق والاجازات الإدارية السنوية الإضافية للمناطق الصعبة وجواز تراكم الاجازات الإدارية السنوية في النظام الداخلي للوزارة المذكورة.
ب/1/ لا يستفيد من أحكام المواد /46/44/ السابقة العاملون الذين يتمتعون بالعطل المدرسية .
2/ يجوز /عند الضرورة/ منح العاملين المشار إليهم في البند /1/ السابق إجازة عارضة لا تتجاوز مدتها ستة أيام في السنة /وذلك سواء كانت متصلة أم منفصلة.

القسم الثاني

الاجازات الصحية

المادة /48/

أ / يحق للعامل خلال كل عام من خدمته أن يتغيب لأسباب صحية لمدة /200/ يوم /متصلة أو منفصلة/ يتقاضى خلالها .. /80/ بالمئة من أجره عن الثلاثين يوما الأولى ... أجرا كاملا عن المئة والسبعين يوما التالية.
ب/ تعتبر الإجازة الصحية من الخدمات الفعلية.
ج/ إذا كانت حالة العامل المريض في بعثة خارجية لا تسمح بنقله إلى الوطن فيمنح /بقرار من وزير الخارجية/ إجازة صحية إضافية لمدة ثلاثة اشهر 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 الاجازات الصحية الممنوحة بموجب الفقرة السابقة في حساب الاجازات 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 على لجنة التسريح الطبية الفرعية المختصة المشار اليها في المادة /51/ السابقة في الحالتين التاليتين.

1/.. إذا بلغت مدد الاجازات الصحية/180/ يوما بصورة متصلة

2/.. إذا بلغت مدد الاجازات الصحية /200/ يوم في السنة الميلادية الواحدة بصورة متفرقة . وفي جميع الأحوال لا يجوز تجاوز مدة الغياب الصحي بأجر أو ب/80/ بالمنة من الأجر/18/ شهرا خلال خمس سنوات /بما فيها السنة الجارية /.

ب/ إذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار اليها 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 وان لم يكن ناجما عما تقدم إلا انه غير قابل للشفاء تقرر تسريحه أما إذا تبين لها أن المرض غير ناجم عما تقدم وانه قابل للشفاء فيمنح اجازات بكامل الأجر لا يتجاوز مجموعها شهرين تقرر تسريحه بانتهاها 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/ تنفيذ 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 النازمة لذلك.

القسم الثالث
إجازة الأمومة

المادة/53/

أ / تمنح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها..120 يوما عن الولادة الأولى 90 يوما عن الولادة الثانية 75 يوما عن الولادة الثالثة ... تبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل .
ب/ تنزل الإجازة المذكورة في الفقرة/ أ / من هذه المادة إلى النصف إذا توفي المولود .
ج/ تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولا
د/ تمنح العاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يوميا وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره ولا تطبق بشأن هذه الإجازة أحكام الفقرة/د/ من المادة /44/ من هذا القانون .
هـ/ تمنح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون اجر .

القسم الرابع
الاجازات 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 احد أصوله أو فروعه أو زوجه أو أخيه أو أخته.
ج/ لاتدخل الاجازات المشار اليها 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/ يوما للمسلمين .
.. /17/ أيام للمسيحيين .

اب/ يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في الخدمة لدى الجهات العامة .
اج/ لا تدخل هذه الإجازة في حساب الاجازات الإدارية السنوية .

القسم السادس

الاجازات الخاصة بلا اجر

المادة/56/

أ / مع الاحتفاظ بأحكام كل من قانون خدمة العلم وقانون البعثات العلمية وقانون التفريغ النقابي وقانون الانتخاب.. يجوز منح العامل بناء على طلبه الخطي /لأسباب تقبلها الجهة العامة إجازة خاصة بلا اجر تحدد في الصك الصادر بمنحها على أن لا تزيد مدتها /منفردة أم مجتمعة/ عن خمس سنوات طويلة مدة خدمة العامل .
2/ يجوز منح العامل خلال سنة التمرين إجازة خاصة بلا اجر تتجاوز مدتها شهرا واحدا وتضاف مدة الإجازة هذه إلى مدة التمرين .
اب/ تعتبر وظيفة العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر شاعرة 1 إذا تجاوزت مدتها ثلاثة اشهر.

المادة/57/

أ / لا تدخل مدد الإجازة الخاصة بلا اجر الممنوحة وفق المواد /135/61/60/59/ من هذا القانون في حساب الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة/ أ / من المادة السابقة .
اب/ تدخل الإجازة الخاصة بلا اجر الممنوحة للعامل وفق المادة/56/ من هذا القانون التي لا تتجاوز مدتها طوال مدة خدمته /منفردة أم مجتمعة/ ثلاثة اشهر 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 معا. أما إذا تجاوزت مدة الإجازة بلا اجر /منفردة أو مجتمعة/ ثلاثة اشهر فيدخل ما زاد منها على ثلاثة اشهر في حساب المعاش فقط. شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معا.
ج/ لا تدخل مدد الاجازات الخاصة بلا اجر الممنوحة وفق المواد /135/61/60/59/ 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 معا.

المادة/58/

أ/ يجوز بناء على طلب خطي من العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر إعادته إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة إذا وافقت الجهة العامة على ذلك. وفي هذه الحالة لا يجوز مباشرته العمل إلا بعد صدور صك بالإعادة من الجهة التي صدر عنها صك المنح .

ب/ يعاد العامل المجاز إجازة خاصة بلا اجر إلى وظيفته السابقة إن كانت لا تزال شاغرة والا فيعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المجاز تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه شروط شغلها مع احتفاظه باجره الذي بلغه .

القسم السابع

أحكام عامة في الاجازات

المادة/59/

لا يجوز للعامل أن يتغيب عن عمله إلا بإجازة أصولية ممنوحة له وفقا لأحكام القانون . والا فانه يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي فضلا 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 فضلا عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة .

المادة /61/

تعتبر مدة التغيب غير الأصولي المنصوص عليه في المادتين /60/59/ السابقتين والناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة إجازة إدارية محسوبة على اجازات العامل الإدارية السنوية المستحقة له وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا اجر أما مدة التغيب المذكور غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة فتعتبر بكاملها إجازة خاصة بلا اجر .

المادة /62/

أ/ تمنح الاجازات الإدارية السنوية والصحية والأمومة والاضطرارية والحج كما يلي..

1/ في الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات ووحدات الإدارة المحلية وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري .. بكتاب صادر عن .. الوزير المختص لمعاوني الوزير والمديرين العاملين ومعاونيهم والمديرين في الإدارة المركزية ومراكز المحافظات .. معاون الوزير أو المدير العام المختص /حسب الحال/ لسائر العاملين في الإدارة المركزية . .. رئيس فرع الجهة العامة في المحافظة .. لسائر العاملين في الفرع .

2/ في المؤسسات العامة ومنشآت القطاع العام وشركاته وسائر الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي .. بكتاب صادر عن .. الوزير المختص .. للمديرين العاملين والمديرين في مراكز المحافظات . .. المدير العام لباقي العاملين .

ب/ تمنح الإجازة الخاصة بلا اجر .. بقرار من الوزير المختص إذا تجاوزت مدة الإجازة ثلاثة اشهر .. بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق في التعيين ايهما أدنى إذا لم تتجاوز مدة الإجازة ثلاثة اشهر .

ج/ يراعى في منح الاجازات 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 وان يلتزم بتنفيذ خطة وأهداف الدولة في الوحدة والحرية والاشتراكية .

2/ أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة وإخلاص وان ينصرف كليا /في وقت العمل/ إلى أداء واجبات الوظيفة .

3/ أن يتقيد تقيدا تاما 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 وان يسهر /ضمن نطاق

عمله/ على حفظ وصيانة منشاتها ولوازمها وأموالها وممتلكاتها وان يبلغ خطيا /بطريق التسلسل/ عن كل مخالفة يلاحظها أثناء عمله.

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

16/ أن يحافظ على كرامة الوظيفة وان يسلك في تصرفاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وذوي العلاقة من المراجعين مسلك الاحترام والواجب.

17/ أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتحقيق الخدمة العامة.

18/ أن يرتدي أثناء العمل اللباس المخصص للعمل /في حال وجوده .

19/ أن يكون مسؤولا تجاه الجهة العامة عن الأضرار التي تنشأ 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 قائما بعد ترك العامل الخدمة .

ب/ أن يستعمل المواد والعتاد والآلات المسلمة إليه لأموال 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 خاصا بعمل كلف به شخصيا .

د/ أن يقبل لنفسه أو لغيره منحة أو هدية أو امتياز بسبب أدائه لأعمال الوظيفة أو يقبل الوعد بشيء من هذا القبيل.

هـ/ أن يجمع نقودا أو أشياء عينية لأي فرد أو لأي هيئة أو جماعة لأغراض غير مسموح بها أو غير مرخص لها .

و/ أولا.. أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالوساطة 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 .

14/ أن يدخل في التعهدات والمناقصات /بنفسه أو بالواسطة/ أثناء وجوده في عمله ويبقى هذا الحظر قائما بعد تركه الخدمة لأي سبب كان /ولمدة خمس سنوات/ بالنسبة للتعهدات والمناقصات التي تجري في الجهة العامة التي كان فيها عند تركه الخدمة .

15/ 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 ممثلا أو وكيلًا لديها ما لم تنقض خمس سنوات على انفكاكه عن تلك الأعمال. ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند .

16/ أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الدولة أو عن المنظمات الشعبية.

17/ أن يشتري عقارات أو منقولات تطرحها السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بوظيفته.

18/ أن يكون وكيلًا في القيام بأعمال للغير باجر أو بمكافأة ولا يجوز أن يكون وكيلًا بدون اجر أو مكافأة إذا كانت الأعمال الموكل فيها مما جرت العادة بدفع اجرة إلى الوكلاء في مقابل القيام بها. ويجوز أن يتولى العامل لقاء اجر 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 أو قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخبار رئيسه بذلك.

19/ أن يقرض أو يقترض من المتعاملين مع الجهة العامة التي يعمل لديها أو من المتعهدين معها أو ممن له صلة بنشاطها.

ثانياً.. غير انه يجوز /خلافًا 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 يحرض العاملين على ذلك .

ط/ أن ينتمي إلى جمعية أو جماعة تتوخى اغراضا 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 ما لم 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 تقررها الجهة العامة تبعا لطبيعة العمل لديها وحسن تامين سيره .

- أ / 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 هذه 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 خطى 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 ظلامة تقع عليه عن طريق التنظيم النقابي المختص أو عن طريق التسلسل الإداري بصورة كتابية وعلى الجهة التي رفعت إليها الشكوى الإجابة سلبا أو إيجابا خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى فإذا تلكأت تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص الذي يوعز بدراستها أو التحقيق فيها تمهيدا للبت فيها .

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 او تكرارها.

3/ عقوبة الحسم من الاجر .. وهي حسم مبلغ حده الأقصى/5/ بالمئة من الاجر الشهري للعامل لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر ويعتبر الاجر بتاريخ فرض هذه العقوبة اساسا لهذا الحسم .

4/ عقوبة تاخير الترفيع .. وهي تاخير موعد استحقاق العامل لعلاوة الترفيع مدة ستة اشهر وتفرض هذه العقوبة حكما بعد معاقبة العامل بثلاث عقوبات خفيفة من العقوبات السابقة خلال السنة الواحدة او بخمس 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 الى وظيفة ادنى من وظيفته مع احتفاظه باجره .

2/ عقوبة التسريح التأديبي وهي تسريح العامل وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة ولا يجوز اعادة العامل المسرح وفق ماتقدم الى الخدمة /وذلك مهما كانت صفة الاعادة/ مالم تمض على تسريحه سنتان على الأقل.

3/ عقوبة الطرد .. وهي الحرمان من الوظيفة حرمانا نهائيا وتصفى حقوق العامل المطرود وفق القانون التاميني الذي يخضع له على ان يحسم من المعاش او التعويض المستحق له مقدار الربع ويوزع باقى المعاش او التعويض المذكور على المستحقين عنه /كما لو كان قد توفى وفاة طبيعية/ وفق النسب الواردة فى القانون التاميني الذى يخضع له. ولا يجوز اعادة العامل المطرود /فى اية حال من الاحوال/ الى الخدمة فى الجهات العامة /سواء كانت الاعادة بصورة دائمة او مؤقتة/ مالم يتم اعادة اعتباره قضائيا وفق القوانين المرعية كما لا يحق للعامل المطرود ان يشترك مباشرة او بالواسطة بمناقصات او مزايدات او تعهدات الجهات العامة ولايجوز تطبيق هذه العقوبة الا اذا كان قد حكم على العامل بجناية او بجنحة شاننة او مخلة بالثقة العامة.

المادة /69/

/أ/ لايشترط مراعاة التدرج فى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة السابقة ولايعاقب العامل بنوع واحد من العقوبات المذكورة لاكثر من مرتين خلال السنة الواحدة.

/ب/ يتوجب فى حال تكرار المخالفة ذاتها لاكثر من مرتين فرض عقوبة اشد.

/ج/ لايجوز الجمع بين عقوبتين للمخالفة الواحدة بان واحد.

المادة /70/

- أ / مع مراعاة الاحكام الواردة فى الباب العاشر من هذا القانون /بشان المحاكمة المسلكية/ تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين وفق مايلي:
- عقوبتا التنبيه والاذنار من قبل اى من رؤساء العامل.
 - عقوبة الحسم من الاجر من قبل الوزير المختص او المحافظ او معاون الوزير او المدير العام او من يفوضه الوزير بذلك.
 - عقوبتا تاخير الترفيع وحجب الترفيع .. من قبل الوزير المختص.
- ب/ تحدد اساس وقواعد فرض العقوبات الخفيفة والتنظم منها بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء .
- ج/ يجوز للوزير المختص الغاء العقوبات الخفيفة غير المفروضة من قبل المحكمة المسلكية المختصة على ان لا يكون لهذا الالغاء مفعول رجعى من الناحية المالية واذا فرضت العقوبة الخفيفة بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش او الجهاز المركزى للرقابة المالية فيستطلع رأى الجهة المقترحة فى الغائها.
- د/ تفرض العقوبات الشديدة بحكم صادر عن المحكمة المسلكية ذات العلاقة وتنفذ بصك من الجهة التى تمارس حق التعيين.

المادة /71/

لاطبق احكام هذا الفصل على مفتشى الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزى كالرقابة المالية وبيقون خاضعين بهذا الشأن الى قوانينهم الخاصة .

الباب العاشر

المحاكمة المسلكية

المادة/72/

- أ / تطبق احكام القانون رقم / 7 / تاريخ /1990/2/25/ على فئات العاملين الخاضعين لاحكام هذا القانون كما تطبق على غير الخاضعين لاحكامه اذا خلت القوانين الخاصة بهم من تحديد مرجع تاديبى لهم.
- ب/ يبقى مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزى للرقابة المالية خاضعين بشان المحاكمة المسلكية الى قوانينهم الخاصة.

الباب الحادى عشر
الوكالة

المادة/173/

أ / الوكالة هى التعيين بصورة مؤقتة على وظيفة اصيلا فى احد الاوضاع التالية :

1/ الندب فى وظائف التعليم .

2/ الاعارة.

3/ كف اليد اذا استمر لاكثر من ستة اشهر باستثناء العاملين فى التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة كف اليد.

4/ الاجازات على مختلف انواعها التى لاتقل مدة كل منها عن تسعين يوما /باستثناء العاملين فى التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الاجازة.

ب/ يمارس الوكيل صلاحيات الاصيل .

المادة /174/

أ / يشترط فيمن يعين وكيلا على احدى الوظائف ان تتوفر فيه شروط شغلها
ب/ يحدد اجر الوكيل باجر بدء التعيين المحدد وفق جداول الاجور الملحقه بهذا القانون.

المادة /175/

أ / يعين الوكيل وتنتهى خدمته بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين.

ب/ تنتهى حكما خدمة الوكيل من تاريخ عودة العامل الاصيل ومباشرته لعمله ويعود نفاذ القرار الصادر بهذا الشأن الى تاريخ مباشرة الاصيل.

ج/ يجوز انهاء خدمة الوكيل بقرار من الجهة صاحبة الحق بالتعيين /فى اى وقت كان.

المادة /176/

- أ / يمنح الوكيل اجره فى نهاية الشهر.
- ب/ يعامل الوكيل معاملة الاصيل بالنسبة لاستحقاقه للتعويضات والعلاوات الانتاجية والمكافآت التشجيعية والحوافز المادية المنصوص عليها فى الباب الثالث عشر من هذا القانون.
- ج/1/ يجوز منح الوكيل الذى تتجاوز خدمته ستة اشهر مستمرة اجازة ادارية بكامل الاجر بنسبة خدمته على الا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة.
- 2/ يجوز منح العامل الوكيل اجازة صحية وفق الاحكام الواردة فى هذا القانون على الا تتجاوز المدة التى تنتهى فيها وكالته بمقتضى صك تعيينه.
- 3/ يجوز للجهة العامة /بناء على طلب خطى من الوكيل الذى تتجاوز خدمته لديها الشهر/ منحه اجازة خاصة بلا اجر.. على ان لايتجاوز مجموعها خلال السنة الواحدة عشرين يوما.
- 4/ اذا غاب الوكيل عن وظيفته بدون اجازة اصوليه يعتبر /عند عدم وجود اسباب مبررة تقبلها الجهة العامة/ بحكم المستقبل وفقا لاحكام المادة /135/ من هذا القانون.
- د/ تمنح العاملة الوكيلا اجازة الامومة وفق الاحكام الواردة فى هذا القانون شريطة ان يكون قد مضى على تعيينها بالوكالة مدة تتجاوز السنة وان لا تتجاوز مدة الاجازة المدة التى تنتهى فيها وكالته بمقتضى صك تعيينها.
- هـ / يخضع المعلمون الوكلاء فى وزارة التربية بشأن تثبتهم للقوانين والانظمة الخاصة بها.

المادة 177

- أ / يجوز بقرار من الوزير المختص او الجهة صاحبة الحق فى التعيين /أيهما ادنى/.
- 1/ العهدة بوظيفة العامل الذى تغيب عن عمله لاي سبب كان الى احد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها.
- 2/ العهدة بوظيفة العامل الذى تغيب عن عمله لاي سبب كان الى اى من العاملين الاخرين ولو لم تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة. وذلك فى حال عدم وجود من تتوفر فيه تلك الشروط.
- ب/ يبقى العامل المكلف على النحو المبين فى الفقرة / أ / السابقة محتفظا باجره السابق ودون ان ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها او بالمطالبة باجر اعلى من اجره.
- ج/ للمكلف بعمل اخر وفقا لاحكام هذه المادة حق تقاضى التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسته لها.

الباب الثانى عشر

الأجور

المادة 178

- أ / لا يدخل فى مفهوم الاجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لهذا القانون فى معرض تطبيق احكامه واحكام قانون التأمينات الاجتماعية سوى الاجر المعروف فى المادة /1/ من هذا القانون.
- ب/1/ تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية برد الاشتراكات للعامل المشمول باحكام هذا القانون فقط /والتي سبق وسددها المؤمن عليه عن جميع التعويضات التي كانت تدخل فى مفهوم الاجر طبقا لاحكام قانون العمل واصبحت لا تدخل فى المفهوم المذكور بمقتضى الفقرة / أ / السابقة/ وذلك عن مدة اشتراكه التأمينى السابق لتاريخ نفاذ هذا القانون.
- 2 / / أما بالنسبة للمؤمن عليهم /الذين استحقوا احد المعاشات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية او تعويض التسريح او تعويض الاستقالة واستمروا او التحقوا مجددا بالخدمة والمشارك عنها فى احد فروع التأمين/ فيقتصر رد الاشتراكات لهم عن الفترة اللاحقة لتاريخ استحقاقهم للمعاش او التعويض وحتى تاريخ نفاذ هذا القانون.
- 3 / / يتم رد الاشتراكات المشار اليها فى البندين /1 و 2/ من هذه الفقرة للعاملين المذكورين حين انتهاء خدماتهم /لاى سبب كان/.

المادة /179

لا يجوز للعامل ان يتقاضى اجره مالم يكن شاغلا للوظيفة على وجه قانونى وقائما بها بصورة فعلية او موجودا فى احد الاوضاع التي تقضى باستحقاق الاجر خلالها والمنصوص عليها فى هذا القانون او فى اى قانون اخر.

المادة /80

- أ / تدفع الاجور فى الاول من كل شهر.
- ب/ يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تقديم التاريخ المحدد لتأدية الاجور وذلك فى الحالات التي يراها.

المادة /81

- أ / يبدأ حق العامل المعين بالاجر اعتبارا من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلا اذا كان مقرها فى محل اقامته او اعتبارا من تاريخ توجهه الى مقر وظيفته بمقتضى اذن سفره اذا كان مقر الوظيفة خارج محل اقامته.
- ب/ لا يمكن /بأى حال من الاحوال/ ان يسبق حق العامل بالاجر تاريخ صك التعيين.

المادة /82

يطبق الحكم الوارد فى المادة السابقة على العامل المسرح او المصرف من الخدمة او المستقيل او المعتبر بحكم المستقيل المعاد الى الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون.

المادة /83

يبدأ حق العامل المرفع ترفيعا عاديا بأجره الجديد اعتبارا من اول الشهر الذى يبدأ فيه استحقاقه للترفيغ. اما المرفع ترفيعا استثنائيا فيبدأ حقه بالأجر الجديد اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ استحقاقه للترفيغ.

المادة /84

يتقاضى العامل المنقول او المندب اجره من الجهة المنقول او المندب اليها اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ مباشرته مهام الوظيفة المنقول او المندب اليها. اما بالنسبة للمدة الواقعة بين تاريخ انفكاكه عن عمله فى الجهة المنقول او المندب منها ونهاية الشهر فيتقاضى اجره عنها من الجهة المنقول او المندب عنها.

المادة /85

يستحق العامل المسرح من خدمة العلم الالزامية اجره من الجهة العامة التى يعمل فيها اعتبارا من تاريخ مباشرته العمل لديها /الواقع بتاريخ لاحق لتاريخ التسريح من خدمة العلم الالزامية/.

المادة /86

أ/ / يقطع اجر العامل المعار او المستقيل الذى لا يترتب له معاش تقاعدى اعتبارا من تاريخ انفكاكه عن عمله الواقع بعد تبليغه الصك المتضمن الاعارة او قبول الاستقالة. وتسترد منه الزيادة.
ب/ يقطع اجر العامل المعتبر بحكم المستقيل اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل او من اليوم الذى كان يجب عليه ان يباشر فيه عمله.

المادة 87/

أ/ / يقطع اجر العامل المسرح بسبب صحر او بسبب ضعف الاداء او عدم صلاحية المتمرن او بسبب الغاء الوظيفة والمستقبل الذى يترتب له معاش تقاعدى والمصروف من الخدمة اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ تبليغه الصك القاضى بذلك.

ب/ يقطع اجر العامل المتوفى اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ الوفاة.

المادة 88/

يقطع اجر العامل المدعو لخدمة العلم الالزامية بعد سبعة ايام من تاريخ انفكاكه عن عمله لدى الجهة العامة التى يعمل لديها. ويبدأ حقه بتقاضى مستحقاته من وزارة الدفاع وفقا للاحكام الواردة فى قوانين خدمة العلم النافذة.

المادة 89/

أ/ / يوقف اجر العامل المكفوف اليد اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ كف يده.

ب/ اذا اعيد العامل المكفوف اليد الى وظيفته فانه يتقاضى /اعتبارا من تاريخ وقف اجره/ كامل اجوره الموقوفة فى حال براءته او عدم مسؤوليته او منع محاكمته من الوجهة الجزائية وتقرير براءته مسكليا او معاقبته باحدى العقوبات الخفيفة او بعقوبة النقل التأديبى.

المادة 90/

يقطع اجر العامل المسرح تأديبيا او المطرود اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ اكتساب الصك الصادر عن السلطة التأديبية المختصة الدرجة القطعية.مالم يكن مكفوف اليد حيث يقطع اجره عندئذ من تاريخ وقف هذا الاجر.

المادة 91/

أ/ / يتقاضى العامل اجره فى حال دعوته رسميا لاداء شهادة امام احدى الجهات القضائية او المحاكم السورية او الجهات التأديبية او احدى الجهات الرسمية الاخرى وذلك عن المدة اللازمة لاداء هذه الشهادة.

ب/ يتقاضى العامل اجره كاملا فى حال مثوله امام احدى الجهات القضائية او المحاكم السورية او الجهات التأديبية او الجهات الرسمية الاخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة وذلك عن الفترة اللازمة لهذا المثول. شريطة ان تقرر براءته او عدم مسؤوليته او منع محاكمته من الوجهة الجزائية وان تقرر براءته مسلكيا او يعاقب باحدى العقوبات الخفيفة. وتسترد منه الزيادة فى غير هذه الحالات.

المادة /92

اذا اختفى العامل يقطع اجره اعتبارا من اول الشهر الذى يلى تاريخ اختفائه وعند وجود اسباب تقبل بها الجهة العامة يودى اجره لمدة شهرين على الاكثر. اما اذا كان الاختفاء بسبب الوظيفة فيثابر على تأدية اجره الى اصحاب الاستحقاق مادامت اخباره غير منقطعة ويقطع اجره بعد انقضاء سنة على انقطاع اخباره.

المادة /93

أ / يجوز للعامل عند وجود اسباب مبررة يقبلها الوزير المختص او من يفوضه بذلك ان يطلب خطيا منحه سلفة على اجره لا يتجاوز مقدارها مثلى اجره الشهرى.
ب/ لايجوز طلب السلفة المذكورة اكثر من مرة واحدة فى السنة الواحدة.
ج/ تسترد تلك السلفة اعتبارا من اول الشهر التالى لتاريخ منحها ونسبة /10/ بالمنة من اجره الشهرى.
د/ لايدخل المبلغ الذى يستوفى من العامل بموجب الفقرة /ج/ السابقة ضمن الحدود الواردة فى المادة /94/ التالية.
هـ / يصدر وزير المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذه المادة.

المادة /94

أ / لايجوز حجز اجر العامل لقاء الديون التى عليه الا بموجب مذكرة حجز حسب الاصول وفى حدود النسبة التالية:
/10/ بالمنة من الليرة حتى /300/ ل.س من الاجر.
/15/ بالمنة من المبلغ الذى يزيد عن /300/ ل.س وحتى /600/ ل.س.
/20/ بالمنة من المبلغ الذى يزيد على /600/ ل.س.
ب/ لا تدخل النفقة الشرعية الشهرية ضمن الحدود الواردة فى الفقرة / أ / السابقة. اما النفقة الشرعية المتراكمة فتدخل ضمن تلك الحدود.

ج/ فى حال تراكم حجزين على اجر العامل الحجز الاول مقابل دين مستحق للخزينة والثانى مقابل دين عادى 0 فيقتطع من الاجر الشهرى للعامل دين الخزينة عليه فى حدود النسب المقررة فى الفقرة / أ / السابقة ثم تقتطع مبالغ الديون العادية فى حدود النسب المذكورة وذلك بعد ان يتم سداد دين الخزينة.

د/1/ اذا رتب العامل على نفسه برضاه وموافقته التزاما تجاه الجهات العامة بسداد ديونه المترتبة لها بذمته على اقساط تفوق حدود الحسم الواردة فى الفقرة / أ / السابقة فانه يصبح ملزما بتنفيذ التزامه وعلى الجهة العامة التى يتبعها حسم الديون المتفق عليها من اجره وذلك مع مراعاة حدود الحسم الواردة فى القوانين والانظمة الخاصة بالجهات العامة الملتمزم تجاهها.

2/ / لايدخل الالتزام المشار اليه فى البند /1/ اعلاه/سواء كان ضمن حدود الحسم الواردة فى الفقرة / أ / السابقة او تفوقها/ فى حساب النسب الواردة فى الفقرة /أ/ المذكورة.

المادة 95/

أ/ فى حال اضطرار العامل الذى انهيت او انتهت خدمته وفقا لاحكام هذا القانون الى اجراء التسليم والاستلام فانه يتقاضى تعويضا لايزيد عن آخر اجر شهرى تقاضاه.

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

ج/ لاتعتبر مدة الاستلام والتسليم من الخدمات الفعلية.

الباب الثالث عشر

التعويضات وعلاوات الانتاج والمكافآت التشجيعية

الفصل الاول

التعويضات

المادة 96/

مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة فى القوانين والانظمة الخاصة بـ :

1/ تعويضات وبدلات العاملين خارج القطر ولاسيما فى ملاك وزارة الخارجية.

2/ تعويضات التفرغ لذوى المهن الطبية واعضاء هيئة البحث العلمى.

3/ حصص المصادرات والغرامات.

4/ عائدات الجباية.

5/ تعويض مسؤولية الادارة.

6/ تعويض التدفئة.

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها اضافة الى اجورهم الى سبع فئات..

الفئة الاولى.. التعويض العائلى.

الفئة الثانية.. تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفنى.

الفئة الثالثة.. تعويض التمثيل.

الفئة الرابعة.. تعويض المسؤولية المالية.

الفئة الخامسة.. تعويض العمل الاضافى.

الفئة السادسة.. تعويض الانتقال واجور النقل.

الفئة السابعة.. التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة.

القسم الاول

التعويض العائلى

المادة 97/

تطبق احكام المرسوم التشريعى رقم /146/ تاريخ 1952/2/28 وتعديلاته. المتضمن قانون التعويض العائلى على العاملين فى جميع الجهات العامة.

القسم الثانى

تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفنى

المادة 98/

أ/ يمنح تعويض طبيعة العمل والاختصاص للعاملين لقاء..

1/ الطبيعة الخاصة لوظائفهم واعمالهم.

2/ صعوبة الاقامة فى منطقة عملهم.

3/ المخاطر التي يتحملونها فى العمل.

4/ الاجهاد الجسمانى او الفكرى المتميز الذى تتطلبه الوظيفة.

5/ العمل الفنى المتخصص.

ب/ يجب ان لايتجاوز تعويض طبيعة العمل والاختصاص مهما تعددت انواعه الممنوحة للعامل الواحد /40/

بالمئة من الاجر بتاريخ اداء العمل.

ج/ توزع النسبة المحددة بالفقرة السابقة على النحو الآتي:

8/ بالمئة لقاء الطبيعة الخاصة للوظائف والاعمال.

10/ بالمئة لقاء صعوبة الإقامة في منطقة العمل.

9/ بالمئة لقاء المخاطر التي يتحملونها بالعمل.

5/ بالمئة لقاء الاجهاد الجسماني او الفكري المتميز.

8/ بالمئة 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 انواع هذا التعويض تبعا للعناصر التي يمنح لقاءها والفئات المستفيدة من كل من هذه الانواع ومقدار استفادة كل منها وشروط وقواعد منحه وحجبه وكذلك شروط الجمع بين انواعه.

هـ/ 1/ تستمر الجهات العامة التي تمنح تعويض طبيعة العمل او الاختصاص بموجب نصوص خاصة تتجاوز النسب المشار اليها اعلاه بمنح هذه التعويضات وفق النسب المعادلة من الاجر بتاريخ اداء العمل.

2/ / تعتبر هذه النسب هي الاساس في حساب التعويضات التي تمنح بعد نفاذ هذا القانون.

3/ / تعادل هذه النسب بالاجر بتاريخ اداء العمل بقرار من وزير المالية.

القسم الثالث

تعويض التمثيل

المادة /99/

أ/ يمنح شاغلو الوظائف التي تتطلب منهم /بالنظر لطبيعتها الخاصة/ مصروفات اضافية لقاء الظهور بالمظهر الاجتماعي اللائق تعويض تمثيل .

ب/ مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة بتعويض التمثيل الواردة في ملاك وزارة الخارجية يحدد الحد الاقصى لتعويض التمثيل ب/2500 ليرة سورية شهريا.

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

القسم الرابع

تعويض المسؤولية المالية

المادة /100/

- أ / يمنح تعويض المسؤولية للعاملين لقاء المسؤولية المالية التي يتحملونها
- ب/ يحدد الحد الأقصى لتعويض المسؤولية المالية ب/7/ بالمئة من الحد الأقصى لاجر الفئة الاولى.
- 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 الاضافي الى الانواع التالية...

- 1 / / أجور ساعات العمل الاضافي.
- 2 / / تعويض العمل الاضافي المقطوع.
- 3 / / تعويض اللجان التي تقضي القوانين والانظمة النافذة بتشكيلها.
- 4 / / تعويض التكاليف بساعات التدريس الاضافية والقاء المحاضرات الاضافية.
- 5 / / التعويض الممنوح من قبل الافراد والجهات الخاصة المستفيدة.

المادة /102/

- أ / يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص او من يفوضه من المديرين العاملين او من مديري المشاريع او من اصحاب الجهة المختصة بالتعيين تكليف بعض العاملين بساعات عمل اضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية المقررة اصولا في الجهات التي يعملون لديها وبما لايزيد عن الحدود المسموح بها في هذا القانون وذلك باستثناء حالات الاعمال التحضيرية والتكميلية والكوارث والطوارئ التي يصدر بتحديد اقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل حيث يجوز تكليف العاملين فيها بساعات عمل اضافية تزيد على تلك الحدود .
- ب/ يمنح المكلف بساعات عمل اضافية وفق احكام الفقرة / أ / السابقة اجرا
- عن كل ساعة اضافية فعلية يعادل قسط الاجر المقطوع لساعة من العمل الرسمي مضافا اليه /25/ بالمئة عن ساعة العمل النهارية /50/ بالمئة عن ساعة العمل الليلية اما بالنسبة للعاملين على اساس الانتاج الفعلي فان هذا المنح يتم على اساس الانتاج الفعلي المنجز خلال ساعات العمل الاضافي ووفق الاسس المذكورة اعلاه.

المادة /103/

أ/ لا يجوز ان يتجاوز مجموع مايتقاضاه شهريا اي من العاملين لقاء قيامه بساعات عمل اضافي فعلية /مهما تعددت هذه الاعمال والجهات التي تؤدي فيها/ 5/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته.
ب/ يستثنى من الحد الاقصى المنصوص عليه في الفقرة / أ / السابقة تعويض الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة / أ / من المادة /102/...

المادة /104/

أ/ مع مراعاة ماورد في هذه المادة والمواد /105/109/ من هذا القانون يبقى التكليف بساعات التدريس والقاء المحاضرات الاضافية في المعاهد على مختلف انواعها والمدارس التعليمية والمدارس المسلكية والمراكز والدورات التدريبية ومدارس ومراكز محو الامية والمراكز الثقافية خاضعا للقوانين والانظمة النافذة بهذا الشأن. ويتمتع المعلمون والمدرسون على ملاكات المعاهد والمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالامتيازات الممنوحة بموجب هذا القانون لامثالهم من المعلمين والمدرسين المعينين على ملاك وزارة التربية.
ب/ لا يجوز ان يتجاوز مجموع مايتقاضاه شهريا اي من العاملين لقاء التدريس والقاء المحاضرات الاضافية في الجهات المذكورة في الفقرة / أ / السابقة /مهما تعددت/ 7/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته. ج/ يحدد مقدار اجر الساعة او المحاضرة الاضافية الواحدة في كل من الجهات المحددة في الفقرة /أ/ السابقة بمرسوم.

المادة /105/

أ/ يجوز عند الضرورة وبقرار من الوزير المختص تكليف بعض العاملين باعمال اضافية محددة خارج اوقات العمل الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها ومنحهم لقاءها تعويضا مقطوعا يحدد في ذلك القرار على ان لايتجاوز مجموع مايتقاضاه شهريا اي من العاملين لقاء هذه الاعمال /مهما تعددت/ 5/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته.
ب/ لايجوز الجمع بين التكليف بالعمل الاضافي وساعات العمل الاضافية.

المادة /106/

أ/ يتقاضى رؤساء واعضاء مجالس الادارة واللجان الادارية التعويض عن حضور جلسات هذه المجالس

واللجان وفقا للقوانين النافذة بهذا الشأن.

ب/ تخضع اللجان الاخرى التي تقضي القوانين والانظمة النافذة بتشكيلها/ بشأن التعويضات الممنوحة لرؤسائها واعضاءها/ الى النصوص النافذة لها في تلك القوانين والانظمة 0 على ان لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا أي منهم لقاء حضور هذه اللجان /مهما تعددت/ /5/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فئة العامل.

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

المادة /107/

أ/ لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا .. اي من العاملين من اجور ساعات اضافية وتعويضات اعمال اضافية وتعويض اللجان /مهما تعددت /7/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته.

ب/ لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا .. اي من العاملين من اجور ساعات اضافية وتعويضات اعمال اضافية وتعويضات اللجان وتعويضات التدريس والقاء المحاضرات الاضافية /مهما تعددت/ /14/ بالمنة من الحد الاقصى من اجر فنته.

ج/ يستثنى من الحد الاقصى المنصوص عليه في هذه المادة تعويض الحالات الاستثنائية المذكورة في الفقرة / أ / من المادة /102/

د/ تسري احكام هذه المادة سواء تم التكاليف في الجهة التي يعمل بها العامل او في اية جهة عامة اخرى.

المادة /108/

أ/ لا تعتبر من قبيل التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة المبالغ التي يتقاضاها العاملون /بصفتهم الوظيفية/ من الافراد والجهات الخاصة المستفيدة وتبقى خاضعة الى القوانين والانظمة الخاصة النافذة بشأنها شريطة ان تتم الاعمال خارج اوقات الدوام الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها ولا يجوز منحهم لقاء القيام بهذه الاعمال اي اجر او تعويض اضافية الى ما يستوفى من الافراد والجهات الخاصة المذكورة . على ان لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات /سواء كانت منفردة او مجتمعة/ /7/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته شهريا.

ب/ لا يجوز ان يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهريا اي من العاملين بموجب هذه المادة والمادة /107/ السابقة /14/ بالمنة من الحد الاقصى لاجر فنته ولا يدخل ضمن هذا الحد الاقصى التعويض المذكور في الفقرة / أ / من المادة /102/..

ج/ تسري احكام هذه المادة سواء تم المنح في الجهة التي يعمل بها العامل ام في جهة عامة اخرى.

د/ تراعى في منح التعويضات المنصوص عليها في المواد /108/101/ من هذا القانون احكام قوانين التفرغ الوظيفي.

المادة /109/

أ / يستثنى من الحدود المعينة في المواد /108/101/ من هذا القانون..

1 / / تعويض تصحيح اوراق الامتحانات واعمال الامتحانات.

2 / / تعويض التأليف او الاختراع.

3 / / التعويضات التي تمنح بمناسبة التخمين العام لربيع العقارات والعرضات وللجان المالية المتعلقة بضرانب الدخل.

4 / / تعويض الانتاج الفكري والصحفي.

5 / / تعويض الانتاج الفني وتعويض الاعمال الفنية التي يوعديها الفنانون.

6 / / تعويض البحث العلمي.

7 / / تعويض الدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية.

8 / / تعويض الترجمة.

9 / / التعويضات التي تقررها لجان الانجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية.

10 / / اجور الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والانظمة النافذة.

11 / / اتعاب التحكيم.

12 / / اجور خبراء المحاكم.

13 / / التعويضات الشهرية الممنوحة للرياضيين بموجب القانون /41/ تاريخ 1974/12/7

ب/ يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارات تتضمن تحديد حدود وقواعد واسس منح كل من تعويض الانتاج الفكري

والصحفي والفني والاعمال الفنية الموعدة من قبل الفنانين والبحث العلمي والدراسات العلمية والتقنية والفنية

والهندسية والترجمة والتحكيم والتعويضات المقررة من قبل لجان الانجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية .

وكذلك تعويضات الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والانظمة النافذة.

ج/ مع مراعاة احكام الفقرة ب/ السابقة تبقى التعويضات المستثناة من الحدود المعينة في هذا القانون والمشار

اليها في الفقرة أ / من هذه المادة خاضعة للقوانين والانظمة النافذة بشأنها.

المادة /110/

يصدر قرار من مجلس الوزراء بتحديد قواعد منح وحجب تعويض العمل الاضافي في جميع انواعه كافة.

القسم السادس
تعويضات الانتقال واجور النقل
الفرع الاول
تعويضات الانتقال ضمن الاراضي السورية

المادة /111/

- أ/ يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة ضمن الاراضي السورية تعويض انتقال يومي يعادل قسط يومين من اجرهم.
- ب/ يعطى تعويض الانتقال المحدد في الفقرة السابقة عن كل يوم يقضيه العامل خارج مركز عمله وذلك اعتبارا من ساعة المغادرة الى ساعة العودة لمركز عمله. ولايستحق العامل تعويض انتقال اذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل اليه /50/ كيلومترا عن مركز عمله.
- ج/ يعطى تعويض انتقال يعادل قسط يوم من الاجر عن المدة التي لاتقل عن /8/ ساعات ولاتزيد عن /12/ ساعة.
- د/ لايجوز ان تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال /15/ يوما الا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص وبحد اقصى قدره /30/ يوما.

المادة /112/

يخفف تعويض الانتقال المستحق بموجب المادة السابقة بنسبة /15/ بالمنة اذا قدم للعامل المبيت او المأكل وبنسبة /30/ بالمنة في حال تقديمهما معا.

المادة /113/

يمنح تعويض الانتقال في الحالات التالية...

- 1/ العامل المعين مجددا اذا كان يقطن خارج منطقة عمله . ويعتبر بحكم العامل المعين مجددا العامل المسرح او المستقيل او المصروف من الخدمة المعاد الى الوظيفة اذا كان يقطن خارج منطقة عمله.
- 2/ العامل المنقول ضمن الجهة العامة الواحدة او من جهة عامة الى اخرى الا اذا كان نقل العامل بناء على طلبه

. وتتحمل الجهة العامة المنقول اليها العامل تعويض الانتقال .

3/ العامل المنذب من جهة عامة الى اخرى وكذلك الذي ينهى نذبه وتتحمل الجهة العامة المنذب اليها العامل تعويض الانتقال.

4/ العامل القائم بمهمة رسمية.

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

6/ العامل المدعو للمثول امام شعب التجنيد تمهيدا لالتحاقه بخدمة العلم الالزامية او الاحتياطية.

7/ العامل الذي يغادر منطقة عمله للاشتراك في الامتحانات المسلكية او المهنية التي تجرى بناء على طلب الجهة العامة .

8/ العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول امام لجان التسريح الطبية.

9/ العامل الذي يغادر منطقة عمله بدعوة رسمية لاداء شهادة لها علاقة باحدى الجهات العامة وذلك امام احدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي او المحاكم او الجهات التأديبية او الجهات الرسمية الاخرى.

10/ العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول امام احدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي او احدى المحاكم او احدى الجهات التأديبية او احدى الجهات الرسمية الاخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة شريطة تحقق الشروط الواردة بهذا الشأن في الفقرة /ب/ من المادة /91/ من هذا القانون.

11/ العامل الذي تنتهي خدمته او تنهى خدمته لاي سبب كان /باستثناء الاستقالة او مافي حكمها التي لاترتب معاشا تقاعديا/ حين طلبه العودة الى محل اقامته او اي مكان اخر يختاره ضمن القطر.

المادة /114/

مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالعاملين في الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية الواردة في القوانين والانظمة الخاصة بهم..

/ أ / يعطى تعويض الانتقال بناء على اذن سفر موقع من... الوزير المختص .. معاوني الوزير والمديرين العامين والمديرين في الادارة المركزية للوزارة ذات العلاقة... معاون الوزير او المدير العام المختص /حسب الحال/ .. لبقية العاملين في الادارة المركزية للجهة العامة ذات الطابع الاداري . . المدير العام او من يفوضه.. لسانر العاملين في الموءسسة او الشركة او المنشأة العامة /سواء في الادارة المركزية او الفروع في المحافظات/.. المحافظين او من يفوضونهم .. لبقية العاملين في مركز المحافظة. .. مديري المناطق او من يفوضونهم من مديري النواحي .. لبقية العاملين في المنطقة.

/ب/ **1 /** يتوجب على العامل توقيع اذن سفره من الجهة المختصة المشار اليها في الفقرة / أ / السابقة قبل مغادرته مركز عمله وبعد عودته اليه . وتحدد الجهة المذكورة حين توقيعها ساعة المغادرة وساعة الوصول الى منطقة عمله.

2 / / يدون العامل الذي يشغل وظيفة مدير فما فوق بنفسه على اذن سفره واذون سفر مرافقيه ساعة وصولهم

الى مكان مهمتهم وساعة مغادرتهم لها. اما العاملون الاخرون فتشاهد اذن سفرهم بالوصول الى مكان المهمة والمغادرة من اعلى رئيس اداري يعمل في مكان المهمة في الجهة العامة التي يتبعها العامل وذلك في حالة وجود فرع للجهة العامة المعنية في مكان المهمة والا فمن المحافظ او مدير المنطقة او مدير الناحية او من يمثلهم /حسب الحال/.

/ج/ يتوجب على العامل الحصول على اذن السفر قبل مغادرته منطقة عمله غير انه /في الحالات الاضطرارية التي تستدعي المغادرة السريعة في وقت يتعذر فيه الحصول على اذن سفر/ يكتفى باخذ موافقة شفوية على المغادرة من المرجع المختص المشار اليه في الفقرة / أ / من هذه المادة .على ان ينظم اذن السفر ويوعشر عليه فور عودة العامل من مهمته.

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

المادة /115/

يجوز منح العامل الذي تستوجب طبيعة عمله سفرا متواصلا او القيام بمهمة طارئة تعويضا شهريا مقطوعا يحدده الوزير المختص بقرار منه على ان يحدد في القرار منطقة العمل والمهمة وعدد الجولات وعلى ان لايتجاوز تعويض الانتقال الشهري /15/ بالمئة من اجر العامل المقطوع.

المادة /116/

ان الاشخاص من غير العاملين الذين يكلفون بالانتقال خارج محل اقامتهم بناء على دعوة رسمية من الدولة يسافرون على حسابها. ويحدد مقدار تعويض انتقالهم ودرجات سفرهم في وسائط 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/24/11/2003/..

أ / يتم ايفاد العاملين والاشخاص المكلفين بمهام رسمية خارج الجمهورية العربية السورية وفق مايلي..

1/ / بمرسوم.. في الحالتين التاليتين..

-- الايفاد لتمثيل الجمهورية العربية السورية لمدة تتجاوز /30/ يوما سواء اتم الايفاد في القطاع الاداري ام في القطاع الاقتصادي.

-- الايفاد في القطاع الاداري لمدة تتجاوز /30/يوما 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 الادارية والاقتصادية التابعة لها.

3/ / بقرار من رئيس مجلس الوزراء في جميع الحالات الاخرى باستثناء اجهزة رئاسة الجمهورية.

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

المادة /118/

يعطى العاملون والاشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد العربية والاجنبية التعويضات التالية باسم تعويضات انتقال..

أ/ يعطى العاملون تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة/ أ / من المادة/111/ من هذا القانون مضافا اليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد اليه العامل.

ب/ تطبق على روعساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية والعاملين فيها /ومن في حكمهم/ الموفدين بمهمة رسمية خارج مراكز ووظائفهم الاحكام الواردة بهذا الشأن في ملاك وزارة الخارجية.

ج/ يحدد للموفد من غير العاملين في صك ايفاده اجر شهري مقطوع موعقت ويعطى:

1/ / مقدارا من الاجر الموعقت المذكور بنسبة مدة ايفاده.

2/ / تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة / أ / من المادة/111/ من هذا القانون على اساس الاجر الشهري المقطوع الموعقت المذكور مضافا اليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد اليه.

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

هـ/ يبدأ حق العامل او الشخص الموفد خارج الجمهورية العربية السورية ببذل الاغتراب قبل وصوله الى المكان الموفد اليه ب/24/ ساعة وينتهي اعتبارا من ساعة انتهاء المهمة في ذلك المكان .

و/ يضاف الى كامل التعويضات المحددة بمقتضى الفقرات / أ / ب / ج/ من هذه المادة /20/ بالمئة لقاء النفقات الثرية.

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

المادة /111/ من هذا القانون.

ح/ يخفض تعويض الانتقال اليومي وبدل الاغتراب والنفقات النثرية /الممنوحة بموجب هذه المادة/ بمقدار الثلث اذا قدم له المبيت او المأكل وبمقدار الثلثين في حال تقديمهما معا .
ط/ لايجوز تقاضي تعويضات الانتقال من اكثر من جهة واحدة . واذا تقاضى الموفد اي تعويض نقدي اخر لقاء الانتقال اضافة الى ما يستحقه من تعويضات انتقال بموجب الفقرات السابقة فيحسم ماتقاضاه من استحقاقه المذكور.

الفرع الثالث

اجور النقل ضمن الاراضي السورية

اولا.. اجور نقل العامل

المادة /119/

أ / تقدم وسائل النقل عينا الى العامل في الحالات المحددة في المادة /113/ من هذا القانون.
ب/ اذا تعذر تقديم وسائل النقل عينا الى العامل يمنح اجور النقل عن مقعد واحد في واسطة النقل التي تحدد في اذن سفره وفقا للتعريفات الرسمية مضافا اليها /30/ بالمئة لقاء النفقات النثرية.
ج/ يجوز في الاحوال التي يعود تقديرها للوزير المختص الموافقة على استئجار سيارة خاصة.

ثانيا ..اجور نقل عائلة العامل

المادة /120/

أ / يحق للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات /1و2و3و11/ من المادة /113/ من هذا القانون ان ينقل افراد عائلته على حساب الدولة وتشمل العائلة ..
1/ الزوجة او الزوجات مهما بلغ عددهن ووفق احكام الشريعة.
2/ الاولاد الذين يستحق عنهم التعويض العائلي.
3/ الوالدان والاخوة والاخوات الذين يعيلهم شرعا.
ب/ يضاف الى اجور النقل المستحقة وفق هذه المادة /30/ بالمئة لقاء النفقات النثرية.
ج/ تستفيد افراد عائلة العامل المتوفى من احكام هذه المادة.

ثالثا ... اجور نقل الامتعة والاثاث

المادة /121/

تقدم وسائط النقل عينا الى العامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات /1و2و3و11/ من المادة /113/ من هذا القانون لنقل امتعته واثاث منزله.

المادة /122/

اذا تعذر تقديم وسائط النقل عينا الى العامل لنقل امتعته واثاثه فيتم نقلها وفق ما يلي:

1/ اذا كان العامل غير متزوج وكان لايعيل احدا من افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة /120/ من هذا القانون تدفع له اجور نقل/2500/كغ وفق التعرفة الرسمية.

2/ اذا كان العامل متزوجا او كان يعيل احد او بعض افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة /120/ من هذا القانون وكانت امتعته واثاث منزله لايستوعب سيارة كاملة تدفع له اجور نقل /5000/ كغ وفق التعرفة الرسمية.

3/ أ / اذا كان العامل متزوجا او كان يعيل احد او بعض افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة /120/ من هذا القانون وكانت امتعته واثاث منزله ذات حجم يتطلب سيارة كاملة فيستأجر له /بناء على طلبه/ واسطة نقل تتناسب حمولتها مع حجم ووزن امتعته واثاثه المنقول . وتحدد كيفية الاستئجار وشروطه واثبات وصول الاشياء بتعليمات تصدر عن وزير المالية.

ب/ تصرف للعامل النفقات التي تعتبر من ممتلكات نقل الامتعة والاثاث وتحدد انواع هذه النفقات وشروط صرفها بتعليمات تصدر عن وزير المالية.

ج/ يستفيد افراد عائلة المتوفى من احكام هذه المادة.

الفرع الرابع

اجور النقل الى خارج الاراضى السورية وبالعكس

المادة /123/

تتحمل الدولة اجور نقل العاملين الموفدين بمهمة رسمية.

وتحدد درجات السفر وفق مايلي:

اولا فى الطائرة ..

الدرجة السياحية .. جميع العاملين.

ثانيا فى الباخرة ..

درجة اولى .. جميع العاملين.

ثالثا فى القطار..

درجة اولى .. جميع العاملين.

رابعا فى السيارة ..

مقعد فى سيارة صغيرة /سياحية/.. لجميع العاملين.

المادة /124/

أ/ تتحمل الدولة اجور نقل العاملين المعينين فى البعثات او المكاتب الخارجية او المنقولين الى هذه البعثات او المكاتب او المنقولين منها /ومن يعتبرون فى حكمهم/ كما تتحمل اجور نقل افراد عائلات العاملين المذكورين وامتعهم واثاثهم وذلك وفق الملاك الخاص بوزارة الخارجية.
ب/ يستفيد افراد عائلة المتوفى من احكام هذه المادة.

الفرع الخامس

احكام عامة فى نفقات الانتقال

المادة /125/

يجوز دفع سلفة على تعويضات الانتقال واجور النقل.

المادة /126/

أ / يسقط حق العامل بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ستة اشهر من تاريخ صدور صك ايفاده او انتهاء مهمته او وصوله او وصول افراد عائلته او امتعته واثائه الى محل الإقامة الجديدة ايها اصلح له . وتسترد السلفة المدفوعة له على تعويضات الانتقال واجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام العامل بالمطالبة المذكورة وبتسديد تلك السلفة اصولا خلال مدة الستة اشهر المشار اليها انفا.
ب/ يجب ان تكون المطالبة المشار اليها في الفقرة / أ / السابقة خطية ومسجلة في ديوان الجهة العامة ذات العلاقة.

المادة /127/

مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة في ملاك وزارة الخارجية تتحمل الدولة نفقات نقل جثمان الموفد بمهمة رسمية خارج القطر الى مكان دفنه في حال وفاته.

القسم السابع

الفصل الاول

التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة

المادة /128/

أ / تؤول الى صندوق الدين العام المبالغ التي تصرف لممثلي الدولة في الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والاجنبية وكذلك للعاملين في الجهات العامة الذين يقومون في تلك الشركات والمؤسسات بجهود واعمال اضافة الى وظائفهم او اعمالهم في جهاتهم العامة الاصلية.

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

ج/ لايجوز ان تتجاوز التعويضات التي تصرف وفق احكام الفقرة ب/ السابقة /سواء كانت منفردة او مجمعة/ 100/ بالمنة من اجر صاحب العلاقة.

د/ لاتدخل في شمول احكام هذه المادة المبالغ التي تمنح لممثلي الدولة والعاملين المنوه بهم من الشركات والمؤسسات المشتركة السورية والعربية والاجنبية مقابل تعويض الانتقال.

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

الفصل الثانى
علاوات الانتاج والمكافات التشجيعية

المادة /129/

يخضع العاملون فى الجهات العامة المشمولة باحكام المرسوم التشريعى رقم /20/ لعام /1994/ والقانون رقم / 1 / لعام /1976/ لانظمة علاوات الانتاج والمكافات التشجيعية الصادرة بالاستناد الى هذين التشريعيين.

المادة /130/

يجوز فى الجهات العامة الاخرى وبقرار من الوزير المختص منح العاملين فى هذه الجهات حوافز مادية ومكافات تشجيعية ضمن حدود الاعتمادات المرصدة فى الموازنة لهذا الغرض 0 وتحدد بمرسوم حدود واسس وقواعد منح وحجب الحوافز المادية والمكافات التشجيعية المشار اليها.

الباب الرابع عشر
انتهاء الخدمة

المادة /131/

تنتهى خدمة العامل لاحد الاسباب التالية:

- 1// اتمام العامل الستين من العمر.
- 2// الاستقالة او مافى حكمها.
- 3// التسريح لاسباب صحية.
- 4// ثبوت عدم صلاحية العامل المتمرن.
- 5// التسريح بسبب ضعف اداء العامل.
- 6// التسريح التأديبى.
- 7// الطرد.
- 8// الصرف من الخدمة.

المادة /132/

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

المادة /133/

- أ / الاستقالة.. هي تقديم العامل طلبا خطيا الى مرجعه باعفائه من الخدمة ويتم قبول هذه الاستقالة..
- 1 / / بمرسوم بالنسبة لمعاونى الوزير والمديرين العاميين.
- 2 / / بقرار من الوزير المختص او صك من الجهة صاحبة الحق فى التعيين ايهما ادنى بالنسبة لسانر العاملين.
- ب/ يجب البت فى طلب الاستقالة اما بالقبول او الرفض خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه.
- ج/ تطبق بحق العاملين المخالفين لاحكام هذه المادة المؤيدات الواردة فى القوانين النافذة بهذا الشأن.

المادة /134/

يحق للعامل سحب طلب الاستقالة قبل انتهاء المدة المحددة فى الفقرة ب/ من المادة /133/ السابقة وقبل ان يصدر صك قبول استقالته وفى هذه الحالة يعتبر طلب الاستقالة ملغى.

المادة /135/

- أ / يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود اسباب مبررة تقبلها الجهة العامة.
- 1 // العامل المعين او المسمى او المنقول او المندوب الذى لايباشر عمله خلال /15/ يوما من تاريخ تبليغه صك التعيين او التسمية او النقل او الندب.
- 2 // العامل الذى ينهى ندبه ولايلتحق بوظيفته خلال /15/ يوما من تاريخ تبليغه صك انهاء الندب.
- 3 // العامل الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولايستأنف عمله خلال /15/ يوما من تاريخ تركه الوظيفة او الذى يتغيب اكثر من /30/ يوما بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة.

- 4 / العامل المجاز الذى لا يستأنف عمله خلال /15/ يوما من تاريخ انتهاء اجازته.
- 5 / العامل المدعو لخدمة العلم الذى لا يستأنف عمله خلال /15/ يوما من تاريخ تسريحه من الجيش.
- 6 // العامل الموفد بمهمة رسمية الذى لا يستأنف عمله خلال /15/ يوما من تاريخ انتهاء ايفاده.
- 7 / العامل الموفد للدراسة او للاطلاع او للتدريب الذى لا يوضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال /30/ يوما من تاريخ انتهاء او انتهاء ايفاده.
- 8 / العامل المعار او المجاز اجازة خاصة بلا اجر الذى لا يوضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال /30/ يوما من تاريخ انتهاء الاعارة او الاجازة.
- اب/ فى حال عودة العامل الى عمله قبل انقضاء المدد المحددة فى الفقرة.. / أ / السابقة او فى حال اعادته اليه بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبررا من قبل الجهة العامة 0 يعتبر هذا الغياب اجازة ادارية محسوبة على اجازاته الادارية السنوية المستحقة وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي اجازة خاصة بلا اجر.
- ج/ تطبق بحق العاملين المعتبرين بحكم المستقلين المؤبدات الواردة فى القوانين النافذة بهذا الشأن.

المادة /136/

- أ / يتبع فى حال الغاء الوظيفة مايلى:
- 1 / ينقل العامل الى وظيفة شاغرة تتوفر فيه شروط شغلها معادلة لوظيفته فى ملاكه كما يحوز نقله الى مثل هذه الوظيفة فى اى ملك اخر.
- 2 / عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة فى ملاكه او عدم نقله الى ملك اخر يعطى العامل حق الخيار خلال شهر يبدأ من تاريخ الغاء الوظيفة بين قبول وظيفة ادنى مع احتفاظه باجره وبحقه فى شغل اول وظيفة فى ملاكه معادلة لوظيفته الملغاة وبين التسريح وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة.
- اب/ يتم التسريح بصك من الجهة التى تمارس حق التعيين خلال مدة اقصاها /30/ يوما تبدأ اعتبارا من تاريخ اختيار العامل للتسريح.

المادة /137/

- مع الاحتفاظ باحكام قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش واحكام قانون الجهاز المركزى 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 وتصفى حقوق العامل المصروف من الخدمة وفقا للقوانين النافذة.
- 2 // لا يسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب الفقرة/1/ من هذه المادة /وذلك مهما كانت صفة هذا الاستخدام/ الا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك.

المادة /138/

أ/ يصرف للعامل الذي تنتهي خدمته بسبب احدى الحالات التالية منحة نقدية تعادل مثلي اجره الاخير..

1// اتمام العامل الستين من العمر.

2// الاستقالة التي ترتب معاشا تقاعديا.

3// التسريح لاسباب صحية.

4// التسريح بسبب الغاء الوظيفة.

5// الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة خمسة عشر عاما او اكثر.

6// التسريح بسبب ضعف الاداء لمن تكون خدمته في الدولة عشرين عاما او اكثر.

7// الوفاة.

ب/ يصرف للعامل الذي تنتهي خدمته بسبب احدى الحالات التالية منحة نقدية تعادل مثل اجره الاخير..

1// الاستقالة التي لا ترتب معاشا تقاعديا

2// الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة اقل من خمسة عشر عاما.

3// التسريح بسبب ضعف الاداء لمن تكون خدمته في الدولة اقل من عشرين عاما.

ج/ لا يجوز صرف المنحة النقدية المذكورة اكثر من مرة /طيلة مدة خدمة العامل في الدولة/.

المادة /139/

أ/ يجوز/بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الوزير المختص/ اعادة العامل المستقيل او

المعتبر بحكم المستقيل باجره السابق الى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها.

ب/ يجوز/بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين/ اعادة العامل المسرح بسبب الغاء الوظيفة باجره السابق

لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها.

ج/ يجوز/بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين/ اعادة العامل المسرح لاسباب صحية الى الخدمة وفق احكام

اعادة العامل المسرح بسبب الغاء الوظيفة وذلك اذا شفي نهائيا من مرضه وكان شفاؤه مؤيدا بتقرير من لجنة

التسريح الطبية العامة.

د/ يجب ان تتوفر في العامل المعاد وفق احكام هذه المادة الشروط العامة للتعين المنصوص عليها في

المادة/7/ من هذا القانون ولا تخضع الاعادة الى احكام المواد/11/8/ من هذا القانون.

هـ/ يقصد بالاجر السابق في مجال تطبيق احكام هذه المادة الراتب او الاجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل

عند انتهاء خدمته مضافا اليه الزيادات العامة في الرواتب والاجور التي لحقت مقداراه بمقتضى النصوص

التشريعية الصادرة بهذا الشأن.

الباب الخامس عشر

احكام عامة

المادة /140/

مع الاحتفاظ بالاحكام القانونية المتعلقة بنقل ضباط الجيش والقوات المسلحة وقوى الامن الداخلي الى وظائف مدنية والمنحة الخاصة في احوال نقل العاملين في وزارة الخارجية وتعويضات المعالجة والتداوي للعاملين في البعثات الخارجية /ومن في حكمهم/.. لايجوز منح العاملين اي مبلغ او مزية اضافية الى الاجر المعرف في المادة الاولى من هذا القانون سوى التعويضات والمكافآت وعلوات الانتاج والمزايا الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون وفي الانظمة الداخلية الصادرة وفقا لاحكامه.

المادة /141/

أ/ تحسب التعويضات والمكافآت التشجيعية وعلوات الانتاجية والحوافز المادية المنصوص عليها في هذا القانون على اساس الاجور الشهرية المقطوعة بتاريخ اداء العمل الذي استوجب التعويض او المكافأة او الحافز او العلاوة فيما اذا منحت على اساس نسبي من الاجر.
ب/ ينطبق نص الفقرة/ أ /السابقة على التعويضات المعددة في المادة/96/من هذا القانون فيما اذا كانت تمنح على اساس نسبي من الاجر على ان تعادل نسبتها بالاجر بتاريخ اداء العمل بقرار من وزير المالية.

المادة/142/

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

المادة /143/

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

المادة /144/

يخضع العاملون الى احكام 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

احكام خاصة بالاستخدام المؤقت والتعاقد

المادة/146/

أ/ يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض استخدام عمال مؤقتين /على

اعمال مؤقتة بطبيعتها/ او موسمين او عرضيين .

ب/يحدد النظام الداخلي للجهة العامة الحالات والاعمال التي يجوز فيها استخدام هؤلاء العمال كما يحدد بوجه خاص.

1/الاسس والقواعد التي يجري بموجبها استخدام هؤلاء العمال.

2/الاسس والشرائط التي يتم بموجبها تحديد الاجور التي يتم فيها الاستخدام.

ج/ يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزيرى المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام

لنقابات العمال صكا نموذجيا يتم بموجبه اجراء صكوك الاستخدام.

د/ يستفيد العمال المؤقتون من التعويض العائلي وفق الاحكام 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 لاحكام 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 الداخلي للجهة العامة..

1/ / الحالات التي يتم بها التعاقد.

2/ / اسس وقواعد تحديد اجور المتعاقدين.

3/ / اسس وقواعد تحديد الحقوق الاخرى لهؤلاء المتعاقدين على الا تزيد هذه الحقوق عن الحقوق التي يجوز منحها لامثالهم من العاملين الدائمين.

4/ / الجهة المخولة باجراء التعاقد.

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

1/ / بمرسوم ..فيما اذا كان الاجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه يبلغ او يزيد عن الحد الاقصى لاجر الفئة الاولى من جداول الاجور الملحقة بهذا القانون.

2/ / بقرار من الوزير المختص .. فيما اذا كان الاجر الشهري المقطوع لمتعاقد عليه يقل عن الحد المشار اليه في البند /1/ السابق.

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

المادة /148/

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

ب/ / لاينقلب الاستخدام المؤقت او التعاقد الجاري وفق احكام هذا الباب الى استخدام دائم /وذلك مهما مدد او جدد/.

ج/ / تنتهي مفاعيل الصكوك والعقود المشار اليها في هذا الباب بانتهاء المدة المحددة فيها . ولايجوز الاستمرار

في تنفيذها بعد ذلك الا اذا جددت او مددت اصولا.

المادة /149/

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

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

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

الباب السابع عشر
احكام انتقالية وختامية

المادة /150/

تدخل مدة الاعارة التي منحت للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب الحد الاقصى لمدة الاعارة 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 والاجازات الخاصة بلا راتب او اجر الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب المدة القصوى للاجازات الخاصة بلا اجر المنصوص عليها في الفقرة / أ / من المادة/156/.

المادة /153/

يبقى الوكلاء المعينون قبل تاريخ نفاذ هذا القانون خاضعين للاحكام النازمة للتعين 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 الى كل من الوزير ومعاون الوزير بمقتضى احكام هذا القانون.

ب/ يمارس رؤساء الجامعات الصلاحيات المعطاة الى الوزير بمقتضى احكام هذا القانون.

ج/ يمارس كل من رئيس مجمع اللغة العربية ورئيس ادارة قضايا الدولة ووكلاء الجامعات ومدير المكتب المركزي للاحصاء وامين المجلس الاعلى للعلوم الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بمقتضى احكام هذا القانون.

د/ يمارس حاكم مصرف سورية المركزي الصلاحيات المعطاة للمديرين العامين في المؤسسات العامة بموجب احكام هذا القانون.

هـ/ يمارس رؤساء المجالس المحلية والبلديات الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بموجب احكام هذا القانون . وذلك مع الاخذ بعين الاعتبار ماورد في القوانين والانظمة النافذة فيما يتعلق بتصديق القرارات الصادرة عن رؤساء المجالس المحلية والبلديات.

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

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

ح/ يمارس مدير او عميد المعهد العالي او المتوسط فيما يتعلق بمنح الاجازات وفرض العقوبات المسلكية الخفيفة ومنح اذون 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 اليها في الفقرات/ أ /ب/ ج/ من المادة /15/ من هذا القانون يرجع بشأنه الى القوانين والانظمة الخاصة النافذة بتاريخ نفاذ هذا القانون.

المادة /155/

باستثناء التعليمات التي نص هذا القانون على اصدارها من سلطة اخرى تصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون من قبل رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزيرى المالية والشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة /156/

1 / يخضع العاملون المشمولون بهذا القانون لاحكامه حصرا /ايا كانت صفة استخدامهم/ وتلغى في معرض تطبيقه جميع الاحكام القانونية المخالفة ايا كان الصك القانوني الذي وردت فيه.
2 / في كل ما لم يرد عليه النص في هذا القانون يعود امر النظر به الى قانون الموظفين الاساسي رقم /135/ لعام /1945/ وتعديلاته.

المادة /157/

تصدر النصوص والتعليمات التي يتوقف عليها تطبيق احكام هذا القانون خلال ثلاثة اشهر من تاريخ صدوره .

المادة /158/

تبقى الانظمة الصحية النافذة سارية المفعول الى ان يوضع قانون الضمان الصحي موضع التنفيذ.

المادة /159/

أ / يستثنى من احكام هذا القانون.

1 / / قضاة الحكم والنيابة الخاضعون لقانون السلطة القضائية وقضاة المحكمة الدستورية العليا وقضاة مجلس

الدولة ومحامو ادارة قضايا الدولة.

12 / / اعضاء الهيئة التعليمية والتدرسية والفنية الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات.

13 / / العاملون في الفتوى والتدريس الديني والائمة والخطباء والوعاظ والقراء والمؤذنون وخدم المساجد وغيرهم من ارباب الشعائر الدينية.

14 / / عسكريو الجيش والقوات المسلحة وقوى الامن الداخلي.

15 / / الضابطة الجمركية.

16 / / الجهاز الفني و اعضاء هيئة البحث العلمي في مركز البحوث العلمية. و اعضاء الهيئة الفنية و اعضاء الهيئة المخبرية و اعضاء هيئة البحث العلمي في هيئة الطاقة الذرية.

17 / / العاملون العلميون في هيئة الموسوعة العربية.

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

19 / / العمال المحليون المعينون في البعثات الخارجية.

/ ب/ تبقى الفئات المنصوص عليها في الفقرة / أ / السابقة خاضعة لاحكام القوانين والانظمة السارية عليها

بتاريخ نفاذ هذا القانون مع مراعاة احكام المرسوم التشريعي رقم/30/ لعام/2001/.

المادة /160/

/ أ / تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة صلاحيات واختصاصات المحكمة الادارية المنوه بها في المادة /143/ من هذا القانون.

/ ب/ تخضع القرارات الصادرة عن المحاكم البدائية الى الطعن /خلال مهلة ثلاثين يوما/ امام المحكمة الادارية وفق الاسس والشروط الخاضع لها هذا القرار لتقديمها امام محكمة الاستئناف.

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

/ د/ ينتهي العمل بالفقرتين / أ / و/ب/ من هذه المادة عندما تشكل المحاكم الادارية 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 الى شروط التعيين في الفئة الرابعة بعد انقضاء مدة ست سنوات على نفاذ هذا القانون ان يكون المرشح حائزا على شهادة التعليم الأساسي.

المادة /163/

أ / اذا كان الاجر الشهري للعامل القائم على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون يقل عن اجر بدء التعيين للشهادة او المؤهل المحدد في الجداول الملحقه بهذا القانون يزداد اجره ليصل الى اجر بدء التعيين المذكور دون ان تعطي هذه الزيادة اي حق في الفروقات عن المدة السابقة.
ب/ يمنح العاملون الذين حال سقف الاجر دون ترفيعهم مرتين متتاليتين قبل نفاذ هذا القانون علاوة ترفيع استثنائية بنسبة /9/ بالمئة من اجرهم 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 نافذا من تاريخ / 2 / 1 / 2005/

دمشق في /1425/10/23/ هجرية / 6 / 2004/12/ ميلادية