

النظام الأساسي الموحد للعاملين في الدولة

القانون رقم ١/١٩٨٥

المادة ١

يقصد بالتعبير التالية في معرض تطبيق هذا القانون، المعنى الوارد بجانب كل منها :

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

الوظيفة : كل عمل دائم وردت تسميته في ملاك الجهة العامة الصادر وفق أحكام المادة /٣/ من هذا القانون .

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

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

التعويضات : هي المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل أو مشقته ومخاطره أو مكانه وزمانه أو لقاء تكوينه المهني .

ولا يدخل في مفهوم الأجر أي من الحالات المذكورة في هذا التعريف .

المادة ٢

أ - يتم إحداث الجهات 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، وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن .
- ب - تحدد مهام واختصاصات الجهة العامة في صك إحداثها .

المادة ٣

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 الأزيمة لشغل وظائفها، ولاسيما اختصاص الشهادة أو نوع المؤهل المطلوب لهذه الغاية .

ب - يصدر بقرار من الوزير المختص، توزيع الملاك العددي بين الإدارة المركزية و الفروع في المحافظات .

المادة ٤

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

- 1- توصيف الوظائف المتشابهة في طبيعتها ومهامها لدى الجهات العامة .
- 2- تصنيف الوظائف المهنية المتماثلة في أحد المستويات المهنية مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة .
- 3- تصنيف الوظائف العادية المتماثلة من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهداً أم لا .
- 4- تحديد الوظائف الإنتاجية المتماثلة .
- 5- تحديد أسس وشروط تشغيل الأحداث وأسس وشروط تشغيل النساء .
- 6- تحديد فئات العاملين التي تستفيد، بالنظر لطبيعة عملها، من لباس العمل ومن الأدوات والمواد والإطعام والسكن وشروط منحها .
- 7- قواعد وأسس نظام التدريب المهني والتأهيل المسلكي .
- 8- قواعد وأسس الاستخدام المؤقت والتعاقد .
- 9- قواعد وأسس نظام الأجر والترفيح للعاملين على أساس الإنتاج أو على أساس الأجر الثابت أو المتحول .

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 ومسئوليات كل من أجهزة هذا الهيكل وأقسامه .
- 2- توصيف الوظائف وشروط شغلها أصالة أو وكالة .
- 3- نظام سير العمل .
- 4- تصنيف الوظائف المهنية في أحد المستويات المهنية .

5- تصنيف الوظائف العادية من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهداً أم لا .

6- تحديد الوظائف الإنتاجية .

7- نظام التدريب المهني والتأهيل المهني .

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 .

المادة ٥

آ - تقسم الوظائف إلى خمس فئات وفق الجدول المرفق بهذا القانون .

ب - يشترط للتعيين في وظائف الفئة الأولى أن يكون المرشح حائزاً على شهادة جامعية صادرة عن إحدى جامعات القطر أو ما يعادلها .

(إجازة - دبلوم - دراسات عليا - ماجستير - دكتوراه)

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

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

هـ يشترط للتعيين في وظائف الفئة الرابعة أن يكون المرشح قد مارس المهنة ، التي تتناسب والوظيفة المراد التعيين فيها، المدة المحددة في النظام الداخلي للجهة العامة، وذلك بالإضافة إلى الشروط الأخرى المنصوص عليها في النظام المذكور .

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 .

المادة ٦

يحدد الحد الأدنى والأقصى لأجر كل من فئات الوظائف المشار إليها في المادة (٥) (السابقة،

والأجور التي يتم فيها التعيين، وفق الجداول الملحقه بهذا القانون .

المادة ٧

أولاً - يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف :

آ - أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية السورية منذ خمس سنوات على الأقل .

ويستثنى 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 (٢٦٠) لعام ١٩٥٦ ، حيث يحق لهم التوظيف مع احتفاظهم بجنسيتهم الأصلية .

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

ب - قد أتم الثامنة عشرة من عمره بتاريخ تقديمه طلب التوظيف ، وذلك مع مراعاة النصوص

القانونية النافذة التي تشترط للتعين في بعض الوظائف أن يكون المرشح من سن يتجاوز الثامنة

عشرة من عمره. على أنه يمكن استثناء تشغيل الأحداث في الوظائف الإنتاجية وبعض وظائف

الفنانين من هذا الشرط ضمن الشروط وفي الحالات الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة .

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

د - حائزاً على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتوظيفة 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 تعطي له من قبل لجان فحص العاملين .

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

ثانياً - يجوز تشغيل المعاقين والمؤهلين وفق الأوضاع والشروط التي تحدد بقرار وزير الشؤون

الاجتماعية والعمل ، على أن لا يتجاوز عددهم نسبة « ٤٪ » من عدد العاملين في الجهة العامة .

المادة ٨

أ - مع مراعاة أحكام المواد (١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٦) من هذا القانون، يجري التعيين وفق ما يلي :

- 1- بموجب مسابقة تجري لكل من وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة. تحدد شروطها، بما يتلاءم وطبيعة الوظيفة، بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين .
- 2- بموجب اختبار - لوظائف كل من الفئة الرابعة والخامسة، تحدد شروطه، بما يتلاءم وطبيعة الوظيفة، بصك من صاحبة الحق في التعيين .
- ب - يجب أن تشمل المسابقة المشار إليها في البند (١) من الفقرة (آ) السابقة على أسئلة تحريرية في موضوعات تتصل بالوظيفة التي سيتم التعيين لها، وعلى مقابلة شفوية . ويحدد في الصك الصادر وفق أحكام الفقرة (آ) السابقة توزيع علامات المسابقة بين الأسئلة التحريرية والمقابلة الشفوية .

المادة ٩

- أ - تنشر شروط المسابقة في إحدى صحف العاصمة الأكثر انتشاراً قبل موعد إجراء المسابقة بمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً .
وتعلن هذه الشروط في لوحات دور الحكومة في مراكز جميع المحافظات وفي المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة ومراكز فروعها في مراكز المحافظات .
ويجوز بالإضافة إلى ما تقدم نشر الشروط المذكورة بوسائل الإعلام الأخرى .
- ب - تنشر شروط الاختبار لوظائف الفئة الرابعة وفق ما ورد النص عليه في الفقرة (أ) السابقة فيما إذا كان التعيين سيتم في أكثر من محافظة واحدة. أما إذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فتتشر تلك الشروط في إحدى صحف العاصمة الأكثر انتشاراً على الأقل وفي صحيفة محلية - إن وجدت - وفي لوحة إعلانات مركز المحافظة ومراكز المناطق التابعة لها التي تقع الوظائف المعلن عنها في نطاقها وذلك فضلاً عن مركز الجهة العامة ذات العلاقة في المحافظة .
ويجوز بالإضافة إلى ما تقدم نشر الشروط المذكورة بوسائل الإعلام الأخرى .
- ج - تنشر شروط الاختبار لوظائف الفئة الخامسة في لوحات دور الحكومة في مراكز جميع المحافظات وفي المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة ومراكز فروعها في مراكز المحافظات فيما إذا كان التعيين سيتم في أكثر من محافظة واحدة. أما إذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فتتشر تلك الشروط في لوحة إعلانات مركز المحافظة ومراكز المناطق التابعة لها التي تقع الوظائف المعلن عنها في نطاقها وذلك فضلاً عن مركز الجهة العامة ذات العلاقة بالمحافظة .

ويجوز بالإضافة إلى ما تقدم نشر الشروط المذكورة بوسائل الإعلام الأخرى .

المادة ١٠

- آ - نشر أسماء المقبولين والناجحين في المسابقة بصكوك تصدر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل درجات نجاحهم، في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة .
- ب - تنشر أسماء المقبولين والناجحين في الاختبار بصكوك تصدر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل درجات نجاحهم في لوحة إعلان المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة فيما إذا كان التعيين سيتم في أكثر من محافظة واحدة. أما إذا كان التعيين سيتم في محافظة واحدة فيكتفى بنشر تلك الأسماء في لوحة إعلان مركز الجهة العامة في تلك المحافظة .
- ج - يعين الناجحون في المسابقة أو الاختبار للوظائف الشاغرة وفق تسلسل درجات نجاحهم، وفي حال التساوي في الدرجة يقدم الأقدم تخرجاً، وعند التساوي في القدم بالتخرج تكون الأسبقية للأكبر سناً .
- د - يسقط حق المعينين من الناجحين بمجرد انقضاء سنة على تاريخ نشر أسماء الناجحين وفق الفقرتين (آ و ب) من هذه المادة .

هـ 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 .

المادة ١١

يكتفى من أجل التوظيف وفق أحكام المواد (٨ - ١٠) السابقة، تقديم 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 الفقرتين (آ و ب) من المادة (10) السابقة وذلك تحت طائلة سقوط الحق بالتعيين للتوظيف المعلن عنها .

المادة ١٢

آ - يستثنى من أحكام المواد (٨ - ١٠) السابقة :

- 1- خريجو الكليات، والمعاهد والمدارس والمراكز ودور المعلمين والمعلمات الذي 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 (آ) السابقة في الوظائف التي تشترط الأنظمة الداخلية لشغلها توفر الشهادات التي يحملونها .

المادة ١٣

آ - إذا حصل أحد 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 السلطة صاحبة الحق في التعيين نقله إلى إحدى وظائف الفئة الأعلى بنفس أجره مع احتفاظه بقدمه المكتسب من أجل الترفيع المقبل، وذلك باستثناء من حصل منهم على شهادة الدكتوراه أو الماجستير حيث يجوز منحه بالإضافة إلى ما تقدم علاوة « ٧ ٪ » من أجره لكل منهما مع احتفاظه بقدمه المكتسب في أجره السابق من أجل الترفيع المقبل .

ب - أما إذا كان هذا العامل لم يبلغ أجر بدء التعيين للشهادة الأعلى التي حصل عليها في الجداول المشار إليها، فيجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين تعيينه - دون التقيد بحكم المواد (٨ - ١) من هذا القانون - في الأجر المذكور .

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

د - يشترط من أجل تطبيق الفقرتين (أ و ب) السابقتين، بالإضافة إلى توفر القواعد والأسس الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه، ما يلي :

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

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

و - إذا حصل العاملون - القائمون على رأس العمل - من شاغلي إحدى وظائف الفئتين الرابعة والخامسة على شهادة من الشهادات المطلوبة لوظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة، يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين تسوية وضعه وفق أحكام الفقرات « أ - ب - ج - د - هـ » السابقة .

المادة ١٤

أ - يجوز بصك من السلطة التي تمارس التعيين، ودون التقيد بما ورد في المواد (٨) - (10) 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 لجامعية 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- يمنع المعينون من الفئة الأولى علاوة قدرها ٢٪ من أجر 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 ٢٪ من أجر 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 تدخل في حساب المعاش وتؤدي عنها الاشتراكات التأمينية من قبل المؤمن عليه بما فيها حصة رب العمل وذلك خلال مدة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون لمن سبق تعيينهم .

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

المادة ١٥

مع مراعاة أحكام المادة « ١٦٨ » من هذا القانون والأحكام الأخرى والمنصوص عليها في :

- آ - القوانين الخاصة بأجهزة رئاسة الجمهورية ومجلس الشعب ومجلس الوزراء .
- ب - القوانين الخاصة بالهيئة المركزية للرقابة والتفتيش 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 الوارء في ملاك وزارة الخارجية. يتم التعيين وفق الصكوك التالية :
أولاً - في الوزارات والإدارات والهيئات العامة والبلديات ووحدات الإدارة المحلية وسائر الجهات العامة ذات الطابع الإداري :

1- بمرسوم لوظائف معاوني الوزير والمديرين العامين .

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

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

4- بقرار من المحافظ المختص بناء على اقتراح فرع الجهة العامة المختصة في المحافظة، للعاملين المعينين في الأجهزة المحلية، وفي الفروع بالمحافظات، في الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة .

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

1- بمرسوم لوظائف المديرين العامين .

2- بقرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي المدير العام المختص: لوظائف معاوني المديرين في الإدارة المركزية والفروع بالمحافظات .

3- بقرار من المدير العام المختص: لسائر العاملين الآخرين في الإدارة المركزية والفروع بالمحافظات .

المادة ١٦

يجوز بمرسوم التعيين دون التقيد بالأحكام المنصوص عليها في الفصل الرابع السابق :

آ - بإحدى وظائف الفئة الأولى لحملة الشهادات الجامعية .

ب - بأية وظيفة من وظائف الفئات الخمس بالنسبة للفنانين والرياضيين والقادة النقابيين .

المادة ١٧

- آ - يعين العامل متمرناً لمدة سنة يعتبر بعدها مؤصلاً حكماً 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 حيث يبقون خاضعين لأحكام التمرين المطبقة عليها بموجب قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش .

المادة ١٨

- تتولى الجهات العامة تدريب وتأهيل العاملين لديها وفقاً لنظامها الداخلي .

المادة ١٩

- أ - يعطى المعينون مجدداً، من حملة شهادة الدراسة الإعدادية أو شهادة الدراسة الثانوية العامة أو الشرعية أو شهادة الدراسة الثانوية الفنية بمختلف فروعها «صناعية - تجارية - بيطرية - زراعية - فنون نسوية الخ..» المتخرجين من مراكز أو مدارس التدريب والتأهيل أو من الدورات المهنية أو المسلكية علاوة قدرها
- (٥٪) من أجورهم التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقة بهذا القانون، إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة تسعة أشهر أو أكثر .
- (٣٪) من أجورهم المذكورة إذا كانت مدة التدريب أو التأهيل أو الدورة لا تقل عن ستة أشهر ولا تبلغ تسعة أشهر .
- ب - يشترط من أجل منح العلاوة المذكورة آنفاً، أن يتم التعيين في وظائف تتفق والشهادة المهنية أو المسلكية الممنوحة للعامل صاحب العلاقة من مراكز التدريب والتأهيل أو من الدورات المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه .

المادة ٢٠

- أ - يعطى العاملون المعينون مجدداً المتخرجون من المعاهد النقابية المركزية علاوة قدرها «٣٪» من أجورهم إضافة إلى الأجور التي يحق لهم التعيين فيها وفق جداول الأجور الملحقة بهذا القانون .
- ب - يعطى العاملون القائمون على رأس العمل الذين يتخرجون خلال مدة خدمتهم من المعاهد النقابية المركزية العلاوة المذكورة في الفقرة «أ» السابقة بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين وذلك مع احتفاظهم بخدمتهم المكتسب في أجورهم السابقة من أجل الترفيع المقبل .

ج - يشترط من أجل منح العلاوة المذكورة في الفقرتين «أ و ب» السابقتين أن لا تقل مدة الدراسة في المعهد عن ستة أشهر .

المادة ٢١

أ - في حال اجتياز العامل القائم على رأس العمل دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية يمنح بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين علاوة قدرها :

- ٥٪ من أجره: إذا كانت مدة الدورة تسعة أشهر أو أكثر .

- ٣٪ من أجره: إذا كانت مدة الدورة لا تقل عن ستة أشهر ولا تبلغ تسعة أشهر .

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

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

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

المادة ٢٢

أ - يشترط من أجل منح العلاوات المنصوص عليها في هذا الفصل، أن يكون العامل ناجحاً في الدورة أو المعهد أو المدرسة أو المركز الذي درس أو تدرب فيه .

ب - يجب أن لا يؤدي المنح المنصوص عليه في كل من المادة (٢٠) و المادة (٢١) من هذا القانون إلى تجاوز الأجر المعادل لسقف فئته .

ج - لا يجوز الجمع بين العلاوات الواردة في المواد (١٩ و ٢٠ و ٢١) من هذا القانون .

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

على أنه في حال استفادة العامل المعين مجدداً أو القائم على رأس العمل من إحدى العلاوات المنصوص عليها في المواد (١٩ و ٢٠ و ٢١) من هذا القانون بحدها الأدنى وقدره (٣٪) من الأجر واجتيازه بعد ذلك بنجاح دورة مهنية أو مسلكية أو تدريبية أو تربوية مدتها تسعة أشهر أو أكثر وعلاوتها (٥٪)، فيمنح العامل الفرق بين نسبة العلاوة المقررة للدورة الأخيرة ونسبة العلاوة التي

سبق أن استفاد منها وقدره (٢%) ، وذلك على أساس الأجر الجديد الذي بلغه العامل حين منحه الفرق المذكور. وفي جميع الأحوال لا يمنح هذا الفرق إلا مرة واحدة فقط .

المادة ٢٣

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 ٢٤

تقدر كفاءة العاملين كل سنتين مرة وفق ما هو وارد في النظام الصادر استناداً لأحكام المادة السابقة بإحدى الدرجات التالية :

«جيد جداً - جيد - وسط - ضعيف» .

المادة ٢٥

أ - تكون علاوة الترفيع وفق ما يلي :

- (٩%) من الأجر: لمن حددت كفاءته بدرجة جيد جداً .
- (٧%) من الأجر: لمن حددت كفاءته بدرجة جيد .
- (٥%) من الأجر: لمن حددت كفاءته بدرجة وسط .

تجبر كسور الليرة إلى الليرة .

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

ج - استثناء من حكم الفقرة (ب) السابقة، يجوز بمرسوم ترفيع العامل من الفئة الأولى بأكثر من سقف فئته وبما لا يتجاوز أربعمئة ليرة سورية إضافة إلى السقف المذكور، وثلاثمئة ليرة سورية بالنسبة لبقية الفئات .

المادة ٢٦

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

المادة ٢٧

يشترط بالإضافة إلى ما ورد في المادتين (٢٥ و ٢٦) 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 المقررة له وفقاً لدرجة كفاءته تتناسب ومدة خدمته الفعلية أو ما في حكمها حتى نهاية السنة الميلادية التي يستحق فيها الترفيع .

المادة ٢٨

- أ - يتم ترفيع العاملين الذين جرى تعيينهم بمرسوم بقرار من الوزير المختص. وأما بقية العاملين فيتم ترفيعهم بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعيين .
- ب - على السلطة المختصة بالترفيع 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 ٢٩

- أ - يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حدها الأدنى (٦٪) من أجره في الحالات التالية :
- 1- إذا قدم اختراعاً تثبت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع على أن تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد أو الابتكار وعدم النقل .
 - 2- إذا قدم مؤلفاً يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع .

3- إذا قام بخدمة جلييلة متميزة أو قدم عملاً إبداعياً متألماً أو قدم إنجازاً قيماً حقق اقتصاداً في النفقات أو أدى إلى رفع مستوى الأداء .

- ب - يتم تقويم الاختراع أو المؤلف المشار إليهما في البندين (١ و ٢) من الفقرة (أ) أعلاه من الجهات العلمية المتخصصة، كما يتم تقويم الخدمة أو العمل الإبداعي أو الإنجاز المشار إليهما في البند (٣) من الفقرة (أ) المذكورة من قبل لجنة متخصصة يشكلها الوزير المختص لهذا الغرض .
- ج - يتم منح علاوة الترفيع الاستثنائية بمرسوم .
- د - يحتفظ العامل الممنوح علاوة الترفيع الاستثنائية هذه بقدمه المكتسب للترفيع المقبل .
- هـ - لا تدخل علاوات الترفيع الاستثنائية الممنوحة وفق أحكام هذه المادة في سقف الأجور المحددة في هذا القانون وعلى أن لا يتجاوز مجموعها طيلة خدمة العامل (٢٤) % من أجره .

المادة ٣٠

- أ - يشترط فيمن تسند إليه إحدى الوظائف أن تتوفر فيه شروط شغلها الواردة في النظام الداخلي للجهة العامة ذات العلاقة .
- ب - يتم إسناد الوظيفة بصك صادر عن السلطة صاحبة الحق في التعيين لها .

المادة ٣١

- أ - تؤلف وظائف الفئة الواحدة في جميع الجهات العامة ملاكاً مسلياً واحداً مشتركاً، ويجوز بناء على مقتضيات المصلحة العامة أو طلب العامل الخطي، نقل العامل من وظيفة إلى أخرى في الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى وفقاً للشروط التالية :
- 1- يحتفظ المنقول بأجره وبقدمه المؤهل للترفيع .
 - 2- أن يتم النقل إلى وظيفة شاغرة تماثل وظيفة المنقول .
 - 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 (١٠) لعام ١٩٧٥ يتم النقل وفق أحكام الفقرة أ) (السابقة بصك من السلطة 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 المختص في المحافظة في الجهات العامة ذات الطابع الاقتصادي، رئيساً .

2- أمين منظمة حزب البعث العربي الاشتراكي الذي تتبع لها الجهة العامة التي يعمل لديها العامل، عضواً .

3- رئيس اللجنة النقابية في الجهة التي يعمل لديها العامل أو رئيس النقابة المختصة في حال عدم وجود لجنة لأي سبب كان، عضواً .

المادة ٣٢

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

المادة ٣٣

لا تطبق أحكام هذا الفصل على :

أ - نقل مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن إلى الأحكام الواردة في قانون الهيئة المذكورة .

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 .

المادة ٣٤

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 المنذب إليها .

ب - يتم نذب العامل بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المندب إليها، يصدر بعد موافقة الوزير الخطية الذي تتبع له الجهة العامة المندب منها، على أن تؤخذ موافقة اللجنة المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (٣٢) من هذا القانون إذا كان النذب سيتم خارج الجهة العامة التي يعمل لديها العامل أو إذا كان هذا النذب سيتم ضمن الجهة العامة المذكورة ولكن إلى خارج حدود المحافظة .

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

المادة ٣٥

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

المادة ٣٦

أ - يتم النذب لمدة محدودة لا تتجاوز السنة .
ب - إذا بلغت مدة النذب الحد الأقصى المشار إليه في الفقرة (أ) السابقة، يتبع بشأن العامل المندب إحدى الطريقتين التاليتين :
1- إنهاء نذبه وإعادته إلى الجهة العامة المندب منها .
2- نقله إلى الجهة العامة المندب إليها وفق أحكام النقل المنصوص عليها في الفصل الأول من هذا الباب .

ج - يحتفظ المندب بوظيفته المندب منها، ويتقاضى أجره وتعويضاته من الجهة العامة المندب إليها وفق الأحكام النافذة لديها .
د - تعتبر خدمة المندب في الجهة العامة المندب إليها بحكم الخدمة في الجهة العامة المندب منها .
هـ - يتم تقويم أداء العامل المندب من قبل الجهة العامة المندب إليها ويتم إصدار صك ترفيعه في ضوء هذا التقويم من قبل الجهة العامة المندب منها .

المادة ٣٧

لا تطبق أحكام هذا الفصل على :

أ - ندب مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش حيث يبقون خاضعين بهذا الشأن إلى أحكام
الندب الواردة في قانون الهيئة المذكورة .

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

المادة ٣٨

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

أ - تجوز إعاره العامل المؤصل بناء على طلبه أو على موافقته الخطية :

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

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

ب - تتم الإعاره الداخلية أو الخارجية بصك من السلطة 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، أربع سنوات وذلك طيلة مدة خدمة العامل، ويجوز تجاوز هذه المدة بمرسوم لمدة سنة
قابلة للتجديد سنة أخرى فقط .

المادة ٣٩

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

ب - يتوجب على الجهة العامة المعيرة أن تعيد العامل المعار الذي يضع نفسه تحت تصرفها وفق

حكم الفقرة (أ) السابقة فوراً إلى وظيفته السابقة إن كانت لا تزال شاغرة وإلا فيعاد إلى وظيفة

أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المعار تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه
شروط شغلها مع احتفاظه بأجره الذي بلغه .

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

المادة ٤٠

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

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

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

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

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

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

المادة ٤١

أ - يجوز، بناء على طلب الجهة المستعيرة أو بناء على طلب من العامل المعار وموافقة الجهة المستعيرة، إنهاء الإعارة قبل انتهاء مدتها بصك مماثل للصك التي تمت بموجبه الإعارة. على أن لا يباشر المعار وظيفته في الجهة العامة المعار منها قبل صدور ذلك الصك .

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

المادة ٤٢

- آ - 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 (٦) ساعات ولا تزيد عن (٨) ساعات في اليوم الواحد و(٤٨) ساعة في الأسبوع .
- ب - استثناء من أحكام الفقرة (أ) السابقة، يجوز في حالات خاصة وبقرار من مجلس الوزراء تحديد ساعات العمل اليومية دون التقيد بالحددين الأدنى والأقصى المذكورين .
- ج - لا تدخل في ساعات العمل المحددة وفق الفقرتين (أ و ب) السابقتين الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .
- د - يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال قراراً يحدد فيه فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل وعدد ساعات العمل المتتالية. والمدة التي 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 حقاً مكتسباً لأحد ولا يترتب على العودة إلى الحد الأقصى أية آثار مالية لأي من العاملين في الدولة .

المادة ٤٣

- آ - يحق لجميع العاملين راحة مأجورة لا تقل عن يوم واحد في كل أسبوع، وتحدد الراحة الأسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء .
- ب - يستفيد العاملون من التعطيل بأجر كامل في أيام الأعياد الرسمية التي يصدر مرسوم بتحديددها .
- ج - يجوز في بعض الجهات العامة أو في الأعمال التي تتطلب طبيعتها أو ظروفها استمرار العمل فيها، أن تحدد الراحة الأسبوعية أو تعطيل في أيام الأعياد الرسمية بالتناوب بين العاملين شريطة أن تتحقق الراحة الأسبوعية لجميع العاملين بالمعدل المقرر في الفقرة (أ) السابقة. أما بالنسبة للأعياد الرسمية فتعتبر عملاً إضافياً .

المادة ٤٤

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

- 1- (١٥) يوم عمل : لمن تقل خدمته الفعلية أو ما في حكمها عن خمس سنوات .
- 2- (٢١) يوم عمل : لمن بلغت خدمته الفعلية أو ما في حكمها خمس سنوات وحتى عشر سنوات .
- 3- (٢٦) يوم عمل : لمن تجاوزت خدمته الفعلية أو ما في حكمها عشر سنوات وحتى عشرين سنة .
- 4- (٣٠) يوم عمل : لمن أتم الخمسين من العمر أو تجاوزت خدمته الفعلية أو ما في حكمها عشرين سنة .

ب - تعتبر الخدمات التي يؤديها العاملون في الجهات العامة خدمة موحدة 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 من سنة استحقاقه للإجازة .

د - يجوز، بناء على طلب العامل، منحه إجازات ساعية أثناء الدوام الرسمي وحساب هذه الإجازات من أصل إجازاته الإدارية السنوية، وتصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه الفقرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

المادة ٤٥

أ - تنظم الجهة العامة في مطلع كل عام جدولاً لمنح الإجازات إلى العاملين لديها وذلك ضمن الأسس التالية :

- 1- يراعى قدر الإمكان رغبة العامل عند تحديد مواعيد إجازته على مدار السنة، وذلك طالما أن هذه الرغبة لا تتعارض مع مصلحة العمل .
- 2- يشترط التنظيم النقابي في إعداد الجدول المذكور، وذلك وفق الأسس التي يحددها النظام الداخلي للجهة العامة .
- 3- الإجازات الإدارية السنوية إلزامية، وتعطى للعامل في المواعيد المحددة بالجدول المذكور، غير أنه يمكن منح العامل إجازته الإدارية في غير تلك الأوقات المحددة وذلك في حالات الضرورة التي يعود تقديرها للجهة العامة .

4- يمكن للجهة العامة - في حالات الضرورة - استدعاء العامل المجاز وقطع إجازته . ويعطى في هذه الحالة، وعندما تسمح ظروف العمل إجازة بديلة للإجازة غير المستعملة وإلا فيعطى بدل الأجر عنها إذا لم يجر تعويضها عيناً في العام نفسه .

ب - ١ - لا يجوز تراكم الإجازات من سنة لأخرى، بل يجب استنفاد استعمال الإجازة في عام استحقاقها، وتسقط حكماً الإجازة غير المستعملة حتى نهاية العام .

2 - مع مراعاة البند (٤) من الفقرة (أ) السابقة، لا يجوز دفع بدل الأجر عن الإجازات غير المستعملة إلا إذا كان عدم استعمالها بناء على طلب خطي من الجهة العامة بعد الحصول على موافقة الوزير المختص، وعلى أن يقتصر ذلك على الحالات الضرورية التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص .

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

المادة ٤٦

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

المادة ٤٧

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

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

2 - يجوز عند الضرورة، منح العاملين المشار إليهم في البند (١) السابق إجازة عارضة لا تتجاوز مدتها ستة أيام في السنة وذلك سواء كانت متصلة أم منفصلة .

المادة ٤٨

أ - يحق للعامل خلال كل عام من خدمته، أن يتغيب لأسباب صحية لمدة (٢٠٠) يوماً متصلة أو منفصلة، يتقاضى خلالها :

- ٨٠٪ من أجره: عن الثلاثين يوماً الأولى .
- أجراً كاملاً: عن المائة والسبعين يوماً 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 أشهر حتى يتم نقله أو شفاؤه خلالها، ويستمر العامل المريض في هذه الحالة على تقاضي أجوره وتعويضاته وبدل اغترابه .

المادة ٤٩

- تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء التعليمات بشأن :
- كيفية منح التقارير الطبية، وجهة إصدارها حسب مدة الإجازة الصحية، وإجراءات تسليمها إلى الجهة العامة التي يتبعها العامل .
 - كيفية تشكيل لجان فحص العاملين، وتحديد اختصاصاتها ونطاق عملها .

المادة ٥٠

- أ - يحق للعامل الغائب على وجه قانوني خارج أراضي القطر أن ينال إجازة صحية أو أن يطلب تمديد إجازته الصحية بموجب تقارير طبية وتسلم للجهة العامة وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .
- ب - تدخل الإجازات الصحية الممنوحة بموجب الفقرة السابقة في حساب الإجازات الصحية المنصوص عليها في المادة (٤٨) من هذا القانون .

المادة ٥١

- تشكل، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، لجنة تسريح طبية عامة بدمشق 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 مكانياً .

المادة ٥٢

- أ - يحال العامل إلى لجنة التسريح الطبية الفرعية المختصة المشار إليها في المادة (٥١) السابقة في الحالتين التاليتين :

- 1- إذا بلغت مدد الإجازات الصحية (١٨٠) يوماً بصورة متصلة .
- 2- إذا بلغت مدد الإجازات الصحية (٢٠٠) يوماً في السنة الميلادية الواحدة بصورة متفرقة. وفي جميع الأحوال لا يجوز تجاوز مدة الغياب الصحي بأجر أو بـ ٨٠ ٪ من الأجر ١٨ شهراً خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية .
- ب - إذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار إليها آنفاً أن المرض ناجم عن الإصابة بأحد الأمراض السارية أو العضالة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة أو بعاهة تمنعه من القيام بالعمل، أو إذا تبين لها أن المرض وإن لم يكن ناجماً عما تقدم إلا أنه غير قابل للشفاء، تقرر تسريحه. أما إذا تبين لها أن المرض غير ناجم عما تقدم وأنه قابل للشفاء، فيمنح إجازات بكامل الأجر لا يتجاوز مجموعها شهرين، تقرر تسريحه بانتهائها إذا لم يثبت شفاؤه نهائياً من مرضه .
- ج - يحق لكل من الجهة العامة أو العامل الاعتراض على تقرير لجنة التسريح الطبية الفرعية أمام لجنة التسريح الطبيعية العامة وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه تقرير اللجنة الفرعية، وعلى لجنة التسريح الطبية العامة أن تصدر قرارها النهائي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ الاعتراض. وتعتبر قرارات لجنة التسريح الطبية العامة قطعية غير قابلة لأي طريق من طرق الطعن والمراجعة .
- د - تنفذ قرارات اللجنة المتضمنة التسريح بصكوك من السلطة التي تمارس حق التعيين اعتباراً من تاريخ اكتساب تلك القرارات الدرجة القطعية .
- وتصفى حقوق العامل وفق الأحكام القانونية الناظمة لذلك .

المادة ٥٣

- أ - تسري على إصابات العمل والأمراض الناشئة عن الوظيفة التي يصاب بها العاملون الخاضعون لهذا القانون، أحكام إصابات العمل الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية .
- ب - إلى أن يوحد المرجع التأميني، تقوم مؤسسة التأمينات الاجتماعية بتطبيق تلك الأحكام بالنسبة لجميع العاملين الخاضعين لهذا القانون، على أن ترجع في المبالغ المصروفة تنفيذاً لتلك الأحكام إلى العاملين غير الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية على موازنة الجهة العامة ذات العلاقة .

المادة ٥٤

- أ - تمنح العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها خمسة وسبعون يوماً تبتدأ في الأحوال العادية خلال الشهر التاسع من الحمل. وتعطى هذه الإجازة كاملة ولو توفي المولود .
- ب - تمنح هذه الإجازة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً تبين أن العاملة هي في الشهر التاسع من الحمل .
- ج - إذا وقعت الولادة في الشهر التاسع من الحمل ولكن قبل طلب الإجازة، فتمنح الحامل إجازة مدتها ستون يوماً فقط اعتباراً من تاريخ الولادة .
- د - إذا وقعت الولادة بين الشهر السابع والتاسع فتمنح الحامل إجازة مدتها خمسة وسبعون يوماً اعتباراً من تاريخ الولادة .
- هـ - تمنح من ترغب من العاملات الحوامل إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد ب ٨٠ ٪ من الأجر وبدون أجر لمدة شهر آخر .
- و - تمنح العاملة المرضع إجازة مدتها ساعة واحدة متصلة يومياً وذلك حتى يتم وليدها السنة من عمره. ولا يطبق بشأن هذه الإجازة أحكام الفقرة /د/ من المادة (٤٤) (من هذا القانون .

المادة ٥٥

- أ - يحق للعامل أن يتغيب بأجر كامل لمدة أسبوع في حال زواجه .
- ب - يحق للعامل أن يتغيب لمدة خمس أيام متصلة بأجر كامل في حال وفاة أحد أصوله أو فروعه أو زوجه أو أخيه أو أخته .
- ج - لا تدخل الإجازات المشار إليها في الفقرتين السابقتين في حساب الإجازة الإدارية السنوية .

المادة ٥٦

- أ - يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته، إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج مدتها :
- ٣٠ يوماً للمسلمين .
- ٧ أيام للمسيحيين .
- ب - يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في الخدمة لدى الجهات العامة .
- ج - لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة الإدارية السنوية .

المادة ٥٧

- أ - مع الاحتفاظ بأحكام كل من قانون خدمة العلم وقانون البعثات العلمية وقانون التفرغ النقابي وقانون الانتخاب، يجوز منح العامل بناء على طلبه الخطي - لأسباب تقبلها الجهة العامة - إجازة خاصة بلا أجر تحدد في الصك الصادر بمنحها، على أن لا تزيد مدتها - منفردة أم مجتمعة - عن أربع سنوات طويلة مدة خدمة العامل .
- ب - تعتبر وظيفة العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر شاغرة إذا تجاوزت مدتها ثلاثة أشهر .

المادة ٥٨

- أ - لا تدخل مدد الإجازة الخاصة بلا أجر الممنوحة وفق المواد (٦٠ و ٦١ و ٦٢ و 136) من هذا القانون في حساب الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة السابقة .
- ب - تدخل الإجازة الخاصة بلا أجر الممنوحة للعامل وفق المادة (٥٧) من هذا القانون التي لا تتجاوز مدتها طوال مدة خدمته - منفردة أم مجتمعة - ثلاثة أشهر في حساب الخدمة الفعلية وفي قدم العامل المؤهل للترفيه وفي حساب المعاش شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معاً .
- وأما إذا تجاوزت مدة الإجازة بلا أجر - منفردة أم مجتمعة - ثلاثة أشهر فلا تدخل حينئذ في حساب الخدمة ولا في القدم المؤهل للترفيه .
- ج - لا تدخل مدد الإجازات الخاصة بلا أجر الممنوحة وفق المواد (٦٠ و ٦١ و ٦٢ و 136) من هذا القانون في قدم العامل المؤهل للترفيه غير أنها تحتسب في المعاش شريطة أن يؤدي العامل عنها العائدات أو الاشتراكات التي تترتب عليه وعلى الجهة العامة معاً .

المادة ٥٩

- أ - يجوز، بناء على طلب خطي من العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر، إعادته إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة إذا وافقت الجهة العامة على ذلك، وفي هذه الحالة لا يجوز مباشرة العمل إلا بعد صدور صك بالإعادة من السلطة التي صدر عنها صك المنح .
- ب - يعاد العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر إلى وظيفته السابقة إن كانت لا تزال شاغرة وإلا فيعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المجاز تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه شروط شغلها مع احتفاظه بأجره الذي بلغه .

المادة ٦٠

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

المادة ٦١

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

المادة ٦٢

تعتبر مدة التغيب غير الأصولي المبحوث عنه في المادتين (٦٠ و ٦١) السابقتين، والناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة، إجازة إدارية محسوبة على إجازات العامل الإدارية السنوية المستحقة له وعند عدم كفايتها، يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا أجر، أما مدة التغيب المذكور غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة فتعتبر بكاملها إجازة خاصة بلا أجر .

المادة ٦٣

أ - تمنح الإجازات 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 ، والمدراء العامين ومعاونيهم ، والمدراء في الإدارة المركزية ومراكز المحافظات .

- معاون الوزير أو المدير العام المختص - حسب الحال - لسائر العاملين في الإدارة المركزية .
- رئيس فرع الجهة العامة في المحافظة لسائر العاملين في الفرع .

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

بكتاب صادر عن :

- الوزير المختص : للمدراء العامين والمدراء في مراكز المحافظات .

- المدير العام : لباقي العاملين .

ب - تمنح الإجازة الخاصة بلا أجر :

- بقرار من الوزير المختص: إذا تجاوزت مدة الإجازة ثلاثة أشهر .
- بقرار من الوزير المختص أو السلطة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى: إذا لم تتجاوز مدة الإجازة ثلاثة أشهر .

ج - يراعى في منح الإجازات للمدراء في مراكز المحافظات، سواء بالقطاع الإداري أم بالقطاع الاقتصادي، الحصول على موافقة المحافظ المختص قبل إصدار كتاب أو قرار منح الإجازة .

المادة ٦٤

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

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

2- أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة وإخلاص، وأن ينصرف كلياً في وقت العمل إلى أداء واجبات الوظيفة .

3- أن يتقيد تماماً بقواعد الدوام المقررة، وألا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفق الأصول .

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

5- أن ينفذ أوامر رؤسائه بدقة وأمانة في حدود القوانين والأنظمة النافذة، على أن يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه ويكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه .

6- أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مع زملائه ورؤسائه ومروؤسيه وذوي العلاقة من المراجعين مسلك الاحترام والواجب .

7- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتحقيق الخدمة العامة .

8- أن يرتدي أثناء العمل اللباس المخصص للعمل - في حال وجوده .

9- أن يكون مسؤولاً تجاه الجهة العامة عن الأضرار التي تنشأ عن سوء قيامه بواجباته سواء أكان ذلك عن قصد أو إهمال، على أن لا يخل ذلك بمسئوليته تجاه الغير وفق القواعد المقررة بهذا الشأن .

10- وبصورة عامة: التقيد التام بجميع التعليمات الصادرة عن جهته العامة وعن سائر السلطات المختصة .

المادة ٦٥

مع مراعاة أحكام كل من قانون العقوبات وقانون العقوبات الاقتصادية والقوانين النافذة الأخرى، يحظر على العامل :

أ - أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك العامل الخدمة .

ب - أن يستعمل المواد والعتاد والآلات المسلمة إليه لأمر خارجة عن أغراض الجهة العامة التي يعمل لديها سواء لنفسه أو لغيره .

ج - أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية، أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة له للاحتفاظ به ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً .

د - أن يقبل لنفسه أو لغيره منحه أو هدية أو امتيازاً بسبب أدائه لأعمال الوظيفة أو أن يقبل الوعد بشيء من هذا القبيل .

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

و - أولاً: أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة وبشكل خاص :

1- أن يقبل تكليفه بأي عمل، مهما كان نوعه، لدى الجهات العامة الأخرى إلا بناء على موافقة خطية من الوزير المختص في الجهة العامة التي يعمل لديها .

2- أن يجمع بين وظيفته وبين ممارسة مهنة حرة باستثناء المهن التي تنص القوانين والأنظمة النافذة على جواز ممارستها وضمن الشروط المحددة فيها .

3- أن يشترك في المضاربات المالية، أو أن يمارس أي عمل من الأعمال التجارية أو الصناعية .

4- أن يدخل في التعهدات والمناقصات بنفسه أو بالواسطة أثناء وجوده في عمله . ويبقى هذا الحظر قائماً بعد تركه الخدمة لأي سبب كان ولمدة خمس سنوات بالنسبة للتعهدات والمناقصات التي

تجري في الجهة العامة التي كان فيها عند تركه الخدمة .

5- أن يستخدم بأي صورة كانت بعد انتهاء خدمته أو إنهاؤها من الدولة لأي سبب كان لدى إحدى

الجهات الخاصة المحلية أو الأجنبية التي لها علاقة بأعماله السابقة، أو أن يكون ممثلاً أو وكيلاً لديها ما لم تنقضى خمس سنوات على انفكاكه عن تلك الأعمال .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند .

6- أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الدولة أو عن المنظمات الشعبية .

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

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

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

ثانياً : غير أنه يجوز خلافاً للبنود السابقة، وبموافقة خطية من الوزير المختص وفي حدود التعليمات التي تصدر بهذا الشأن عن رئيس مجلس الوزراء السماح للعامل بالجمع بين وظيفته وبين 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 أغراضاً غير مشروعة تهدد مصالح الدولة أو تعرضها للخطر .

ي - أن يدخل إلى مكان العمل الأسلحة أو المتفجرات أو أية مادة من شأنها تعريض الموجودات للخطر، ما لم يكن بإذن رسمي وبغرض حماية الجهة العامة .

ك - أن يقبل الزيارات الشخصية إلا لضرورة قصوى وبإذن من المسئول 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 تبعاً لطبيعة العمل لديها **وحسن تأمين سيره .**

المادة ٦٦

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 ملكاً للدولة في الأحوال التالية :

1- إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية .

2- إذا كان الاختراع داخلاً في نطاق واجبات الوظيفة .

3- إذا كان الاختراع له صلة بالشؤون العسكرية .

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

المادة ٦٧

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

ب - لا يعفى العامل من مسؤولية أعماله مسلكياً إلا إذا أثبت أن ارتكابه للعمل المخالف كان تنفيذاً لأمر خطي صادر إليه عن رئيسه .

ج - أن تأديب العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون لا يحول دون حق الجهة العامة بتغريمهم عن الأضرار التي يحدثونها في أموالها وممتلكاتها طبقاً للأحكام القانونية النافذة .

المادة ٦٨

مع مراعاة قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش لكل عامل أن يطالب بأي حق من حقوقه أو يشرح أية ظلامة تقع عليه عن طريق التنظيم النقابي المختص أو عن طريق التسلسل الإداري بصورة

كتابية. وعلى السلطة التي رفعت إليها الشكوى الإجابة سلباً أو إيجاباً خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى، فإذا تلكأت تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص الذي يوعز بدراستها أو التحقيق فيها تمهيداً للبت بها.

المادة ٦٩

تصنف العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين في نوعين :

أ - العقوبات الخفيفة وتشمل :

- 1- عقوبة التنبيه: وهي أخطار العامل بكتاب تذكر فيه المخالفة المرتكبة ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل .
- 2- عقوبة الإنذار: وهي توجيه كتاب إلى العامل يذمر فيه بفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها .
- 3- عقوبة الحسم من الأجر: وهي حسم مبلغ حده الأقصى (٥٪) من الأجر الشهري للعامل لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر، ويعتبر الأجر بتاريخ فرض هذه العقوبة أساساً لهذا الحسم .
- 4- عقوبة تأخير الترفيع: وهي تأخير موعد استحقاق العامل لعلاوة الترفيع مدة ستة أشهر. وتفرض هذه العقوبة حكماً بعد معاقبة العامل بثلاث عقوبات خفيفة من العقوبات السابقة خلال السنة الواحدة. أو خمس عقوبات خفيفة خلال سنتين متتاليتين .
- 5- عقوبة حجب الترفيع: وهي حرمان العامل من علاوة الترفيع .

ب - العقوبات الشديدة وتشمل :

- 1- عقوبة النقل التأديبي: وهي نقل العامل إلى وظيفة أدنى من وظيفته مع احتفاظه بأجره .
- 2- عقوبة التسريح التأديبي: وهي تسريح العامل وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة. ولا يجوز إعادة العامل المسرح وفق ما تقدم إلى الخدمة، وذلك مهما كانت صفة الإعادة ما لم تمض على تسريحه سنتان على الأقل .
- 3- عقوبة الطرد: وهي الحرمان من الوظيفة حرماناً نهائياً. وتصفى حقوق العامل المطرود وفق القانون التأميني الذي يخضع له، على أن يحسم من المعاش أو التعويض المستحق له مقدار الربع ويوزع باقي المعاش أو التعويض المذكور على المستحقين عنه - كما لو كان قد توفي وفاة طبيعية - وفق النسب الواردة في القانون التأميني الذي يخضع له .

ولا يجوز إعادة العامل المطرود - في أية حال من الأحوال - إلى الخدمة في الجهات العامة سواء كانت الإعادة دائمة أو مؤقتة ما لم يتم إعادة اعتباره قضائياً وفق القوانين المرعية كما لا يحق للعامل المطرود أن يشترك مباشرة أو بالواسطة بمناقصات أو مزايدات أو تعهدات الجهات العامة .
ولا يجوز تطبيق هذه العقوبة إلا إذا كان قد حكم على العامل بجناية أو بجنحة شائنة أو مخللة بالثقة العامة .

المادة ٧٠

أ - لا يشترط مراعاة التدرج في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة، ولا يعاقب العامل بنوع واحد من العقوبات المذكورة لأكثر من مرتين خلال السنة الواحدة .
ب - يتوجب في حال تكرار المخالفة ذاتها لأكثر من مرتين فرض عقوبة أشد .
ج - لا يجوز الجمع بين عقوبتين للمخالفة الواحدة بآن واحد .

المادة ٧١

أ - مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب العاشر من هذا القانون، بشأن المحاكمة المسلكية، تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين وفق ما يلي :
- عقوبتا التنبيه والإنذار : من قبل أي من رؤساء العامل .
- عقوبة الحسم من الأجر : من قبل الوزير المختص أو المحافظ أو معاون الوزير أو المدير العام أو من يفوضه الوزير بذلك .
- عقوبتا تأخير الترفيع وحجب الترفيع : من قبل الوزير المختص .
ب - تحدد أسس وقواعد العقوبات الخفيفة والتظلم منها بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء .
ج - يجوز للوزير المختص إلغاء العقوبات الخفيفة غير المفروضة من قبل المحكمة المسلكية المختصة على أن لا يكون لهذا الإلغاء مفعول رجعي من الناحية المالية. وإذا فرضت العقوبة الخفيفة بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش. فيستطلع رأي الهيئة المذكورة في إلغائها .
د - تفرض العقوبات الشديدة بحكم صادر من المحكمة المسلكية ذات العلاقة وتنفذ بصك من السلطة التي تمارس حق التعيين .

المادة ٧٢

لا تطبق أحكام هذا الفصل على مفتشي الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش، ويبقون خاضعين بهذا الشأن إلى قوانينهم الخاصة .

المادة ٧٣

أ - يصدر، بقانون، تشكيل المحاكم المسلكية المختصة بمحاكمة العاملين من الناحية التأديبية، ويتضمن بشكل خاص :

- اختصاصات المحاكم المسلكية .
 - الملاحقة قبل الإحالة على المحاكم المسلكية .
 - أصول المحاكمة أمامها وطرق الطعن .
 - حالات وإجراءات كف اليد ومدته القصوى والحالات التي يعتبر فيها العامل مكفوف اليد حكماً .
 - حقوق المكفوف اليد حكماً، ولا سيما بالنسبة للأجر .
 - سقوط الدعوى المسلكية وإعادة الاعتبار .
 - محاكمة العاملين بعد تركهم الخدمة والعقوبات التأديبية التي يمكن فرضها عليهم .
- ب - يبقى مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش خاضعين بشأن المحاكمة المسلكية إلى قوانينهم الخاصة .

المادة ٧٤

أ - الوكالة هي التعيين بصورة مؤقتة على وظيفة شاغرة أو على وظيفة أصيلها في أحد الأوضاع التالية :

- 1- الندب في وظائف التعليم .
 - 2- الإعارة .
 - 3- كف اليد إذا استمر لأكثر من ستة أشهر، باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة كف اليد .
 - 4- الإجازات على مختلف أنواعها التي لا تقل مدة كل منها عن تسعين يوماً، باستثناء العاملين في التعليم الذي يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الإجازة .
- ب - يمارس الوكيل صلاحيات الأصيل .

المادة ٧٥

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

المادة ٧٦

- أ - يعين الوكيل وتنتهى خدمته بقرار من السلطة صاحبة الحق بالتعيين .
- ب - تنهى حكماً خدمة الوكيل من تاريخ عودة العامل الأصيل ومباشرته لعمله، ويعود نفاذ القرار الصادر بهذا الشأن إلى تاريخ مباشرة الأصيل .
- ج - يجوز إنهاء خدمة الوكيل، بقرار من السلطة صاحبة الحق بالتعيين في أي وقت كان .

المادة ٧٧

- أ - يمنح الوكيل أجره في نهاية الشهر .
- ب - يعامل الوكيل معاملة الأصيل بالنسبة لاستحقاقه للتعويضات والعلاوات الإنتاجية والمكافآت التشجيعية والحوافز المادية المنصوص عليها في الباب الثالث عشر من هذا القانون .
- ج - ١ - يجوز منح الوكيل الذي تتجاوز خدمته ستة أشهر مستمرة إجازة إدارية بكامل الأجر بنسبة خدمته على أن لا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة .
- 2 - يجوز منح العامل الوكيل إجازة صحية وفق الأحكام الواردة في هذا القانون على أن لا تتجاوز المدة التي تنتهي فيها وكالته بمقتضى صك تعيينه .
- 3 - يجوز للجهة العامة بناء على طلب خطي من الوكيل الذي تتجاوز خدمته لديها الشهر، منحه إجازة خاصة بلا أجر على أن لا يتجاوز مجموعها خلال السنة الواحدة عشرين يوماً .
- 4 - إذا غاب الوكيل عن وظيفته بدون إجازة أصولية، يعتبر - عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة - بحكم المستقيل وفقاً لأحكام المادة (136) من هذا القانون .
- د - يستفيد العامل الوكيل من أحكام إصابات العمل المقررة بالمادة (٥٣) من هذا القانون، ويستمر الالتزام بمتابعة علاجه ومنحه كافة التعويضات والمعاشات المستحقة له في حال انتهاء مدة وكالته حتى شفائه أو ثبوت عجزه أو وفاته - أيها أسبق .
- هـ ١ - يجوز للوزير المختص تثبيت العامل الوكيل، من الفئتين الثانية والثالثة، على وظيفة شاغرة إذا مضى على تعيينه بالوكالة مدة لا تقل عن سنتين وتوفرت فيه الشروط العامة للتعيين الواردة في المادة (٧) من هذا القانون .
- 2 - يتم التثبيت في أجر بدء التعيين المحدد للشهادة التي يحملها العامل الوكيل وفق جداول الأجور الملحقه بهذا القانون بالفئة التي عين فيها وكالة .
- 3 - يستثنى المعلمون الوكلاء في وزارة التربية من أحكام البندين (1) و (٢) السابقين، ويبقون خاضعين بهذا الشأن لأنظمة وزارة التربية الخاصة .

المادة ٧٨

- أ - يجوز بقرار من الوزير المختص أو السلطة صاحبة الحق في التعيين، أيهما أدنى :
- 1- العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى أحد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها .
 - 2- العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى أي من العاملين الآخرين ولو لم تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة وذلك في حال عدم وجود من تتوفر فيه تلك الشروط .
- ب - يبقى العامل المكلف على النحو المبين في الفقرة (أ) السابقة محتفظاً بأجره السابق ودون أن ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها أو بالمطالبة بأجر أعلى من أجره .
- ج - للمكلف بعمل آخر وفقاً لحكم هذه المادة، حق تقاضي التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها لقاء الأعباء الناشئة عن ممارسته لها .

المادة ٧٩

- أ - لا يدخل في مفهوم الأجر، بالنسبة للعاملين الخاضعين لهذا القانون، في معرض تطبيق أحكامه وأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، سوى الأجر المعرف في المادة (١) من هذا القانون، وتعتبر الحوافز الإنتاجية الممنوحة وفق أنظمة علاوات الإنتاج المنصوص عليها في المادة (١٣٠) من هذا القانون أجراً في معرض تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية فقط .
- ب - ١ - تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية برد الاشتراكات للعامل المشمول بأحكام هذا القانون فقط - والتي سبق وسدها المؤمن عليه عن جميع التعويضات التي كانت تدخل في مفهوم الأجر طبقاً لأحكام قانون العمل وأصبحت لا تدخل في المفهوم المذكور بمقتضى الفقرة (أ) السابقة - وذلك عن مدة اشتراكه التأميني السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون .
- 2 - أما بالنسبة للمؤمن عليهم الذين استحقوا أحد المعاشات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية أو تعويض التسريح أو تعويض الاستقالة واستمروا أو التحقوا مجدداً بالخدمة والمشارك عنها في أحد فروع التأمين، فيقتصر رد الاشتراكات لهم عن الفترة اللاحقة لتاريخ استحقاقهم للمعاش أو التعويض وحتى تاريخ نفاذ هذا القانون .
- 3- يتم رد الاشتراكات المشار إليها في البندين (١ و ٢) من هذه الفقرة للعاملين المذكورين حين انتهاء خدماتهم لأي سبب كان .

المادة ٨٠

لا يجوز للعامل أن يتقاضى أجره ما لم يكن شاغلاً للتوظيف على وجه قانوني وقائماً بها بصورة فعلية أو موجوداً في أحد الأوضاع التي تقضي باستحقاق الأجر خلالها والمنصوص عليها في هذا القانون أو في أي قانون آخر .

المادة ٨١

آ - تدفع الأجور في الأول من كل شهر .
ب - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء، تقديم التاريخ المحدد لتأدية الأجور وذلك في الحالات التي يراها .

المادة ٨٢

آ - يبدأ حق العامل المعين بالأجر اعتباراً من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلاً إذا كان مقرها في محل إقامته أو اعتباراً من تاريخ توجهه إلى مقر وظيفته بمقتضى إذن سفره إذا كان مقر الوظيفة خارج محل إقامته .
ب - لا يمكن - بأي حال من الأحوال - أن يسبق حق العامل بالأجر تاريخ صك التعيين .

المادة ٨٣

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

المادة ٨٤

يبدأ حق العامل المرفوع سنوياً أو استثنائياً بأجره الجديد اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ استحقاقه للترقية .

المادة ٨٥

يتقاضى العامل المنقول أو المندب أجره من الجهة المنقول أو المندب إليها اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ مباشرته مهام الوظيفة المنقول أو المندب إليها، أما بالنسبة للمدة الواقعة بين تاريخ انفكاكه عن عمله في الجهة المنقول أو المندب منها ونهاية الشهر فيتقاضى أجره عنها من الجهة المنقول أو المندب منها .

المادة ٨٦

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

المادة ٨٧

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

المادة ٨٨

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

المادة ٨٩

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

المادة ٩٠

- أ - يوقف أجر العامل المكفوف اليد اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ كف يده .
- ب - إذا أعيد العامل المكفوف اليد إلى وظيفته فإنه يتقاضى اعتباراً من تاريخ وقف أجره كامل أجوره الموقوفة في حال براءته أو عدم مسئوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية، وتقرير براءته مسلكياً أو معاقبته بإحدى العقوبات الخفيفة أو بعقوبة النقل التأديبي .

المادة ٩١

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

المادة ٩٢

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

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

المادة ٩٣

إذا اختفى العامل يقطع أجره اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ تركه الوظيفة، وعند وجود أسباب قاهرة يعود تقديرها للجهة العامة يؤدي أجره لمدة شهرين على الأكثر .
أما إذا كان الاختفاء ناشئاً عن الوظيفة فيثابر على تأدية أجره إلى أصحاب الاستحقاق ما دامت أخباره غير منقطعة ويقع أجره بعد انقضاء سنة على انقطاع أخباره .

المادة ٩٤

أ - يجوز للعامل - عند وجود أسباب مبررة يقبلها الوزير المختص - أن يطلب خطياً منحه سلفة على أجرة لا يتجاوز مقدارها أجره الشهري .
ب - لا يجوز طلب السلفة المذكورة أكثر من مرة واحدة في العام الواحد .
ج - تسترد تلك السلفة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ منحها، وبنسبة (٢٠%) من أجره الشهري .
د - لا يدخل المبلغ الذي يستوفي من العامل بموجب الفقرة (ج) السابقة ضمن الحدود الواردة في المادة (٩٥) التالية .

هـ يصدر وزير المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة .

المادة ٩٥

أ - لا يجوز حجز أجر العامل لقاء الديون التي عليه إلا بموجب مذكرة حجز حسب الأصول وفي حدود النسب التالية :

10% من الليرة حتى (٣٠٠) ل.س من الأجر .

15% من المبلغ الذي يزيد على (٣٠٠) ل.س وحتى (٦٠٠) ل.س .

20% من المبلغ الذي يزيد على (٦٠٠) ل.س .

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

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

د - ١ - إذا رتب العامل على نفسه برضاه وموافقته التزاماً تجاه الجهات العامة بسداد ديونه المترتبة لها بذمته على أقساط تفوق حدود الحسم الوارد في الفقرة (أ) (السابقة فإنه يصبح ملزماً بتنفيذ التزامه، وعلى الجهة العامة التي يتبعها حسم الديون المتفق عليها من أجره وذلك مع مراعاة حدود الحسم الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بالجهات العامة الملتنزم تجاهها .

2 - لا يدخل الالتزام المشار إليه في البند (١) أعلاه، سواء كان ضمن حدود الحسم الواردة في الفقرة (أ) السابقة أو تفوقها، في حساب النسب الواردة في الفقرة (أ) المذكورة .

المادة ٩٦

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

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

ج - لا تعتبر مدة الاستلام والتسليم من الخدمات الفعلية .

المادة ٩٧

مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بـ :

- 1- تعويضات وبدلات العاملين خارج القطر، ولا سيما في ملاك وزارة الخارجية .
- 2- تعويضات تفرغ ذوي المهن الطبية وأعضاء هيئة البحث العلمي .
- 3- حصص المصادر والغرامات .

4- عائدات الجباية .

5- تعويض مسئولية الإدارة .

6- تعويض التدفئة .

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها إضافة إلى أجورهم إلى ثماني فئات :

الفئة الأولى: التعويض العائلي .

الفئة الثانية: تعويض الاختصاص .

الفئة الثالثة: تعويض طبيعة العمل .

الفئة الرابعة: تعويض التمثيل .

الفئة الخامسة: تعويض المسئولية المالية .

الفئة السادسة: تعويض العمل الإضافي .

الفئة السابعة: تعويض الانتقال وأجور النقل .

الفئة الثامنة: التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة .

المادة ٩٨

تطبق أحكام المرسوم التشريعي رقم (١٤٦) تاريخ ٢٨/٢/١٩٥٢ وتعديلاته المتضمن قانون

التعويض العائلي، على العاملين في جميع الجهات العامة .

المادة ٩٩

أ - يمنح تعويض الاختصاص إلى فئات العاملين المتخصصين .

ب - يحدد الحد الأقصى للتعويض المذكور ب (٣٠٪) من الأجر .

ج - تحدد الفئات المستفيدة من هذا التعويض، ومقدار استفادة كل منها، وشروط وقواعد منحه

وحجبه، بمرسوم يصدر بناء على قرار من المجلس الأعلى للتخطيط .

المادة ١٠٠

أ - يمنح تعويض طبيعة العمل للعاملين لقاء :

1- الطبيعة الخاصة لوظائفهم وأعمالهم .

2- صعوبة الإقامة في منطقة عملهم .

3- المخاطر التي يتحملونها في العمل .

4- الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز الذي تتطلبه الوظيفة .

- ب - يصدر مرسوم، بناء على قرار من المجلس الأعلى للتخطيط، بتحديد أنواع هذا التعويض تبعاً للعناصر التي يمنح لقاءها، والحد الأقصى لكل نوع منها، والفئات المستفيدة من كل من هذه الأنواع، ومقدار استفادة كل منها، وشروط وقواعد منحه وحجبه، وكذلك شروط الجمع بين أنواعه .
- ج - يجب أن لا يتجاوز تعويض طبيعة العمل، مهما تعددت أنواعه الممنوحة للعامل الواحد، (١٠٠٪) من الأجر .

المادة ١٠١

- أ - يمنح شاغلو الوظائف التي تتطلب منهم، بالنظر لطبيعتها الخاصة، مصروفات إضافية لقاء الظهور بالمظهر الاجتماعي اللائق، تعويض تمثيل .
- ب - مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة بتعويض التمثيل الواردة في ملاك وزارة الخارجية، يحدد الحد الأقصى لتعويض التمثيل ب (٥٠٠) ل.س شهرياً .
- ج - يصدر - بناء على توصية اللجنة الاقتصادية - مرسوم بتحديد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض، ومقدار استفادة كل منها، وشروط وقواعد منحه وحجبه .

المادة ١٠٢

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

المادة ١٠٣

يقسم تعويض العمل الإضافي إلى الأنواع التالية :

- 1- أجور ساعات العمل الإضافية .
- 2- تعويض العمل الإضافي المقطوع .
- 3- تعويض اللجان التي تقضي القوانين والأنظمة النافذة بتشكيلها .
- 4- تعويض التكليف بساعات التدريس الإضافية وإلقاء المحاضرات الإضافية .
- 5- التعويض الممنوح من قبل الأفراد والجهات الخاصة المستفيدة .

المادة ١٠٤

أ - يجوز، بقرار من الوزير المختص أو من يفوضه من المدراء العاميين أو من مدراء المشاريع أو من أصحاب السلطة المختصة بالتعيين، تكليف العاملين بساعات عمل إضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية المقررة أصولاً في الجهات التي يعملون لديها وبما لا يزيد عن الحدود المسموح بها في قانون العمل وذلك باستثناء حالات الأعمال التحضيرية والتكميلية والكوارث والطوارئ التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل حيث يجوز تكليف العاملين فيها بساعات عمل إضافية تزيد على تلك الحدود .

ب - يمنح المكلف بساعات عمل إضافية وفق أحكام الفقرة (أ) السابقة أجراً عن كل ساعة إضافية فعلية يعادل قسط الأجر المقطوع لساعة من العمل الرسمي مضافاً إليه (25%) عن ساعة العمل النهارية و (٥٠%) عن ساعة العمل الليلية أما بالنسبة للعاملين على أساس الإنتاج الفعلي فإن هذا المنح يتم على أساس الإنتاج الفعلي المنجز خلال ساعات العمل الإضافي ووفق الأسس المذكورة أعلاه .

ج - يطبق بشأن تحديد ساعات العمل الإضافي النهارية والليلية الفعلية والقواعد والشروط الواجب توافرها لمنح الأجر عن هذه الساعات، بالنسبة للعاملين في مؤسسات وشركات ومنشآت القطاع العام وشركات الإنشاءات العامة وسائر جهات القطاع العام الاقتصادي، الأحكام النافذة بهذا الشأن في هذا القانون. أما بالنسبة للعاملين في الوزارات والإدارات العامة والهيئات العامة والبلديات والمؤسسات البلدية ووحدات الإدارة المحلية وسائر جهات القطاع العام ذات الطابع الإداري، فتحدد تلك الأمور بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

المادة ١٠٥

أ - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين لقاء قيامه بساعات عمل إضافية فعلية، مهما تعددت هذه الأعمال والجهات التي تؤدي فيها، (٥٠%) من أجر وربما لا يزيد عن (٦٠٠) ليرة سورية .

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

المادة ١٠٦

أ - مع مراعاة ما ورد في هذه المادة والمواد (١٠٧ - ١١١) من هذا القانون يبقى التكليف بساعات التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في المعاهد على مختلف أنواعها، والمدارس التعليمية والمدارس

المسلكية، والمراكز والدورات التدريبية، ومدارس ومراكز محو الأمية والمراكز الثقافية، خاضعاً للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن .

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

ب - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين لقاء التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية في الجهات المذكورة في الفقرة (أ) السابقة - مهما تعددت - (٥٥٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ليرة سورية .

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

المادة ١٠٧

يجوز بقرار من الوزير المختص، تكليف العاملين بأعمال إضافية محددة خارج أوقات العمل الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها ومنحهم لقاءها تعويضاً مقطوعاً يحدد في ذلك القرار، على أن لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه شهرياً أي من العاملين لقاء هذه الأعمال - مهما تعددت - (٥٠٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (٦٠٠) ليرة سورية .

المادة ١٠٨

أ - لا يتقاضى رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة المحلية واللجان الإدارية والعاملين فيها أي تعويض عن حضور جلسات هذه المجالس واللجان .

ويعتبر حضور هذه الجلسات من واجبات الوظيفة ويترتب على عدم حضورها بدون عذر مشروع اعتبارها غياباً غير مبرر عن الدوام الرسمي في اليوم الذي يعقد فيه الاجتماع .

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

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

المادة ١٠٩

أ - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه أي من العاملين من أجور ساعات إضافية وتعويضات أعمال إضافية وتعويض اللجان - مهما تعددت - (٦٠٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (٨٠٠) ل.س .

ب - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه أي من العاملين من أجور ساعات إضافية وتعويضات أعمال إضافية وتعويضات اللجان وتعويضات التدريس وإلقاء المحاضرات الإضافية - مهما تعددت - (٧٠٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ل.س .

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

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

المادة ١١٠

أ - لا تعتبر من قبيل التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة التي يتقاضاها العاملون بصفقتهم الوظيفية من الأفراد والجهات الخاصة المستفيدة وتبقى خاضعة إلى القوانين والأنظمة الخاصة النافذة بشأنها شريطة أن تتم الأعمال خارج أوقات الدوام الرسمي المقرر في الجهات التي يعملون لديها .

ولا يجوز منحهم لقاء القيام بهذه الأعمال أي أجر أو تعويض إضافة إلى ما يستوفى من الأفراد والجهات الخاصة المذكورة على أن لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات سواء كانت منفردة أو مجتمعة ٥٠٪ من الأجر وبما لا يزيد عن ٨٠٠ ل.س شهرياً .

ب - لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يتقاضاه أي من العاملين بموجب هذه المادة و المادة (١٠٩) السابقة (٧٠٪) من الأجر وبما لا يزيد عن (١٥٢٥) ل.س. ولا يدخل ضمن هذا الحد الأقصى التعويض المذكور في الفقرة (ب) من المادة ١٠٥ .

ج - تسري أحكام هذه المادة سواء أتم المنح في الجهة التي يعمل بها العامل أو في أية جهة عامة أخرى .

د - تراعى في منح التعويضات المنصوص عليها في المواد (١٠٣ - ١١٠) من هذا القانون أحكام القوانين التفرغ الوظيفي .

المادة ١١١

أ - يستثنى من الحدود المعينة في المواد (١٠٣ - ١١٠) من هذا القانون :

- 1- تعويض تصحيح أوراق الامتحانات وأعمال الامتحانات .
 - 2- تعويضات التأليف أو الاختراع .
 - 3- التعويضات التي تمنح بمناسبة التخمين العام لربيع العقارات والعروض واللجان المالية المتعلقة بضرائب الدخل .
 - 4- تعويض الإنتاج الفكري والصحفي .
 - 5- تعويض الإنتاج الفني وتعويض الأعمال الفنية التي يؤديها الفنانون .
 - 6- تعويض البحث العلمي .
 - 7- تعويض الدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية .
 - 8- تعويض الترجمة .
 - 9- التعويضات التي تقررها لجان الإنجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية .
 - 10- أجور الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة .
 - 11- أتعاب التحكيم .
 - 12- أجور خبراء المحاكم .
 - 13- التعويضات الشهرية الممنوحة للرياضيين بموجب القانون (٤١) تاريخ ١٢/٧/١٩٧٤ .
- ب - يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارات تتضمن تحديد حدود وقواعد وأسس منح كل من تعويض الإنتاج الفكري والصحفي والفني والأعمال الفنية المؤداة من قبل الفنانين والباحث العلمي والدراسات العلمية والتقنية والفنية والهندسية والترجمة والتحكيم والتعويضات المقررة من قبل لجان الإنجاز المشكلة من قبل رئيس الجمهورية. وكذلك تعويضات الخدمات الطبية الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة النافذة .

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

المادة ١١٢

أ - يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة ضمن الأراضي السورية تعويض انتقال يومي يعادل قسط يوم ونصف من أجرهم .

ب - يعطى تعويض الانتقال المحدد في الفقرة السابقة عن كل يوم يقضيه العامل خارج منطقة عمله وذلك اعتباراً من ساعة المغادرة إلى ساعة العودة لمنطقة عمله ولا يستحق أي تعويض إذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل إليه العامل (٥٠) كيلو متراً عن منطقة عمله ما لم يكن الانتقال خارج حدود المحافظة التي يعمل لديها .

ج - يحسب تعويض الانتقال عن أجزاء اليوم كما يلي :

1- تعويض يوم ونصف: عن المدة التي لا تقل عن (١٢) ساعة .

2- نصف التعويض المنصوص في البند (١) السابق: عن المدة التي لا تقل عن ست ساعات ولا تبلغ (١٢) ساعة .

3- لا يحسب أي تعويض عن المدة التي تقل عن (٦) ساعات .

د - لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال (٦٠) يوماً إلا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص ويحد أقصى قدره (٩٠) يوماً .

المادة ١١٣

يخفص تعويض الانتقال المستحق بموجب المادة السابقة بمقدار الثلث إذا قدم للعامل المبيت أو المأكل ومقدار الثلثين في حال تقديمهما معاً .

المادة ١١٤

يمنح تعويض الانتقال في الحالات التالية :

1- العامل المعين مجدداً إذا كان يقطن خارج منطقة عمله. ويعتبر بحكم العامل المعين مجدداً

العامل المسرح أو المستقيل أو المصروف من الخدمة المعاد إلى الوظيفة إذا كان يقطن خارج منطقة عمله .

2- العامل المنقول ضمن الجهة العامة الواحدة أو من جهة عامة إلى أخرى إذا كان نقل العامل بناء

على طلبه. وتتحمل الجهة العامة المنقول إليها العامل تعويض الانتقال .

- 3- العامل المنذب من جهة عامة إلى أخرى وكذلك الذي ينهى نذبه، وتتحمل الجهة العامة المنذب إليها العامل تعويض الانتقال .
- 4- العامل القائم بمهمة رسمية .
- 5- العامل القائم بمهمة رسمية الذي يضطر للتأخر في العودة لأسباب قاهرة أو للمعالجة في أحد المشافي الصحية أو للمكوث في محجر صحي .
- 6- العامل المدعو للمثول أمام شعب التجنيد تمهيداً لالتحاقه بخدمة العلم الإلزامية أو الاحتياطية .
- 7- العامل الذي يغادر منطقة عمله للاشتراك في الامتحانات المسلكية أو المهنية التي تجري بناء على طلب الجهة العامة .
- 8- العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول أمام لجان التسريح الطبية .
- 9- العامل الذي يغادر منطقة عمله بدعوة رسمية لأداء شهادة لها علاقة بإحدى الجهات العامة وذلك أمام إحدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي أو المحاكم أو الجهات التأديبية أو الجهات الرسمية الأخرى .
- 10- العامل الذي يغادر منطقة عمله للمثول أمام إحدى الجهات المختصة بالتحقيق القضائي أو إحدى المحاكم أو إحدى الجهات التأديبية أو إحدى الجهات الرسمية الأخرى كمدعى عليه بسبب يتعلق بالوظيفة شريطة تحقق الشروط الواردة بهذا الشأن في الفقرة (ب) من المادة (٩٢) من هذا القانون .
- 11- العامل الذي تنتهي خدمته أو تنهى خدمته لأي سبب كان، باستثناء الاستقالة أو ما في حكمها التي لا ترتب معاشاً تقاعدياً، حين طلبه العودة إلى محل إقامته أو أي مكان آخر يختاره ضمن القطر .

المادة ١١٥

- مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعاملين في الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش والجهاز المركزي للرقابة المالية الواردة في القوانين والأنظمة الخاصة بهم .
- آ - يعطى تعويض الانتقال بناء على إذن سفر موقع من :
- الوزير المختص: لمعاوني الوزير والمديرين العاميين والمدراء في الإدارة المركزية للوزارة ذات العلاقة .

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

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

- المحافظين أو من يفوضونهم : لبقية العاملين في مركز المحافظة .

- مدراء المناطق أو من يفوضونهم من مدراء النواحي : لبقية العاملين في المنطقة .

ب - ١ - يتوجب على العامل توقيع إذن سفره من السلطة المختصة المشار إليها في الفقرة (أ) السابقة قبل مغادرته مركز عمله وبعد عودته إليه. وتحدد السلطة المذكورة حين توقيعها ساعة المغادرة وساعة الوصول إلى منطقة عمله .

2 - يدون العامل ، الذي يشغل وظيفة مدير فما فوق بنفسه على إذن سفره ، ساعة وصوله إلى مكان مهمته وساعة مغادرته له. أما العاملون الآخرون فتشاهد أذن سفرهم بالوصول إلى مكان المهمة والمغادرة من أعلى رئيس إداري يعمل في مكان المهمة في الجهة العامة التي يتبعها العامل وذلك في حالة وجود فرع للجهة العامة المعينة في مكان المهمة وإلا فمن المحافظ أو مدير المنطقة أو مدير الناحية أو من يمثلهم - حسب الحال .

ج - يتوجب على العامل الحصول على إذن السفر قبل مغادرته منطقة عمله غير أنه في الحالات الاضطرارية التي تستدعي المغادرة السريعة في وقت يتعذر فيه الحصول على إذن السفر فيكتفى بأخذ موافقة شفوية على المغادرة من المرجع المختص المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة ، على أن ينظم إذن السفر ويؤشر عليه فور عودة العامل من مهمته .

د - لا يجوز استعمال إذن السفر إلا لسفرة واحدة، والمقصود بالسفرة الواحدة المدة التي يقضيها العامل خارج منطقة عمله منذ تركه لها وحتى عودته لها .

المادة ١١٦

يجوز منح العامل ، الذي تستوجب طبيعة عمله سفراً متواصلاً أو القيام بمهمة طارئة تعويضاً شهرياً مقطوعاً يحدده الوزير المختص بقرار منه على أن يحدد في القرار منطقة العمل والمهمة وعدد الجولات وعلى أن لا يتجاوز تعويض الانتقال الشهري (٥٠٪) من أجر العامل المقطوع .

المادة ١١٧

أن الأشخاص من غير العاملين الذين يكلفون بالانتقال خارج محل إقامتهم بناء على دعوة رسمية من الدولة، يسافرون على حسابهم ويحدد مقدار تعويض انتقالهم ودرجات سفرهم في وسائط النقل بقرار من الوزير المختص .

المادة ١١٨

مع مراعاة قانون البعثات العلمية :

أ) يتم إيفاد العاملين والأشخاص المكلفين بمهام رسمية خارج القطر وفق ما يلي :

1- بمرسوم: في الحالتين التاليتين :

- الإيفاد لتمثيل القطر، سواء تم الإيفاد في القطاع الإداري أم في القطاع الاقتصادي .

- الإيفاد في القطاع الإداري، وذلك مع مراعاة البندين (٢ و ٥) من هذه الفقرة .

2- بقرار من القائد العام للجيش والقوات المسلحة: للموفدين من العاملين المدنيين في القوات

المسلحة وفي وزارة الدفاع والجهات الإدارية والاقتصادية التابعة لها .

3- بقرار من رئيس مجلس الوزراء: الإيفاد في المؤسسات والشركات والمنشآت العامة لمدة تتجاوز

٥/ أيام .

4- بقرار من المدير العام المختص بناء على اقتراح مجلس الإدارة باللجنة الإدارية - حسب الحال -

الإيفاد في المؤسسات والشركات والمنشآت لمدة لا تتجاوز 5 / أيام كحد أقصى غير قابلة للتמיד إلا

بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

5- بقرار من المدير العام للجهات الإعلامية التالية :

أ - مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر .

ب - الوكالة العربية السورية للأنباء .

ج - مؤسسة تشرين للصحافة والطباعة والنشر .

د - المؤسسة العربية السورية لتوزيع المطبوعات .

ويمارس المدير العام للهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون بالنسبة لإيفاد العاملين لديه من الصحفيين

والفنانين صلاحيات المدير العام لمؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر أما إداريو الهيئة فيتم

إيفادهم بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

ب) يحدد في صك الإيفاد مدى استحقاق الموفد لتعويضات الانتقال، والجهة التي تتحمل دفع هذه

التعويضات .

المادة ١١٩

يعطى العاملون والأشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد العربية والأجنبية التعويضات التالية باسم تعويضات انتقال :

أ - يعطى العاملون تعويض الانتقال المنصوص عليه في الفقرة (أ) من المادة (١١٢) (من هذا القانون مضافاً إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه العامل

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

ج - يحدد للموفد من غير العاملين في صك إيفاده أجر شهري مقطوع مؤقت ويعطى : مقدار من الأجر المؤقت المذكور مضافاً إليه بدل الاغتراب المقرر للعاملين في السلك الخارجي في البلد الموفد إليه .

د - لا تدخل في حساب بدل الاغتراب العلوات المقررة للمتزوجين بموجب ملاك وزارة الخارجية .
هـ - يبدأ حق العامل أو الشخص الموفد خارج القطر ببديل الاغتراب قبل وصوله إلى المكان الموفد إليه ب (٢٤) ساعة وينتهي اعتباراً من ساعة انتهاء المهمة في ذلك المكان .

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

ز - يعطى تعويض الانتقال الوارد في هذه المادة مهما بلغت مدة المهمة، ويحسب وفقاً للفقرات (أ، ب، ج) من المادة (١١٢) من هذا القانون .

ح - يخفض تعويض الانتقال اليومي وبدل الاغتراب والنفقات النثرية بموجب هذه المادة بمقدار الثلث إذا قدم المبيت أو المأكل وبمقدار الثلثين في حال تقديمهما معاً .

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

المادة ١٢٠

أ - تقدم وسائل النقل عيناً إلى العامل في الحالات المحددة في المادة (١١٤) من هذا القانون .
ب - إذا تعذر تقديم وسائل النقل عيناً إلى العامل، يمنح أجور النقل عن مقعد واحد في واسطة النقل التي تحدد في إذن سفره وفقاً للتعريفات الرسمية مضافاً إليها (٣٠%) لقاء النفقات النثرية .

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

المادة ١٢١

أ - يحق للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات (١ و ٢ و ٣ و ١١) من المادة (114) من هذا القانون، أن ينقل أفراد عائلته على حساب الدولة. وتشمل العائلة :

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

2- الأولاد الذين يستحق عنهم التعويض العائلي .

3- الوالدان والأخوة والأخوات الذين يعيلهم شرعاً .

ب - يضاف إلى أجور النقل المستحقة وفق هذه المادة (٣٠٪) لقاء النفقات النثرية .

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

المادة ١٢٢

تقدم وسائل النقل عيناً إلى العامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات (١ و ٢ و ٣ و ١١) من المادة (١١٤) من هذا القانون لنقل أمتعته وأثاث منزله .

المادة ١٢٣

إذا تعذر تقديم وسائل النقل عيناً إلى العامل لنقل أمتعته وأثاثه فيتم نقلها وفق ما يلي :

آ - ١ - إذا كان العامل غير متزوج وكان لا يعيل أحداً من أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون تدفع له أجور نقل (٢٥٠٠) ك.غ وفق التعرفة الرسمية .

2 - إذا كان العامل متزوجاً أو كان يعيل أحد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون وكانت أمتعته وأثاث منزله لا يستوعب سيارة كاملة تدفع له أجور نقل (٥٠٠٠) ك.غ وفق التعرفة الرسمية .

3 - إذا كان العامل متزوجاً أو كان يعيل أحد أو بعض أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة (١٢١) من هذا القانون وكانت أمتعته وأثاث منزله ذات حجم يتطلب سيارة كاملة فتستأجر له : بناء على طلبه، واسطة نقل تتناسب حمولتها مع حجم ووزن أمتعته وأثاثه المنقول، وتحدد كيفية الاستئجار وشروطه وإثبات وصول الأشياء بتعليمات تصدر عن وزير المالية .

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

ج - يستفيد أفراد عائلة المتوفى من أحكام هذه المادة .

المادة ١٢٤

تتحمل الدولة أجور نقل العاملين الموفدين بمهمة رسمية وتحدد درجات السفر وفق ما يلي :

أولاً - في الطائرة :

الدرجة السياحية: جميع العاملين .

ثانياً - في الباخرة :

درجة أولى: جميع العاملين .

ثالثاً - في القطار :

درجة أولى: جميع العاملين .

رابعاً - في السيارة:

مقعد في سيارة صغيرة (سياحية) لجميع العاملين .

المادة ١٢٥

أ - تتحمل الدولة أجور نقل العاملين المعيّنين في البعثات أو المكاتب الخارجية أو المنقولين إلى هذه

البعثات أو المكاتب، أو المنقولين منها، أو من يعتبرون بحكمهم، كما تتحمل أجور نقل أفراد

عائلات العاملين المذكورين وأمتعتهم وأثاثهم وذلك وفق الملاك الخاص بوزارة الخارجية .

ب - يستفيد أفراد عائلة المتوفى من أحكام هذه المادة .

المادة ١٢٦

يجوز دفع سلفة على تعويضات الانتقال وأجور النقل .

المادة ١٢٧

أ - يسقط حق العامل بالمطالبة بتعويضات الانتقال وأجور النقل بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ

صدور صك إيفاده أو انتهاء مهمته أو وصوله أو وصول أفراد عائلته أو أمتعته وأثاثه إلى محل

الإقامة الجديدة، أيها أصلح له .

وتسترد السلفة المدفوعة له على تعويضات الانتقال وأجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام العامل

بالمطالبة المذكورة وبتسديد تلك السلفة أصلاً خلال مدة الستة أشهر المشار إليها آنفاً .

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

ذات العلاقة .

المادة ١٢٨

مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في ملاك وزارة الخارجية، تتحمل الدولة نفقات نقل جثمان المفد بمهمة رسمية خارج القطر إلى مكان دفنه في حالة وفاته .

المادة ١٢٩

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

ب - تصرف من صندوق الدين العام: لمثلي الدولة والعاملين المنوه بهم في الفقرة (أ) السابقة، التعويضات لقاء تمثيلهم الدولة في الشركات والمؤسسات المذكورة أو لقاء جهودهم المبذولة فيها وذلك وفق الأسس والقواعد التي تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على توصية اللجنة الاقتصادية .

ج - لا يجوز أن تتجاوز التعويضات التي تصرف وفق أحكام الفقرة (ب) السابقة: سواء كانت منفردة أو مزدوجة: (١٠٠٪) من أجر صاحب العلاقة .

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

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

المادة ١٣٠

يخضع العاملون في الجهات العامة المشمولة بأحكام المرسوم التشريعي رقم (١٨) لعام 1974 والقانون رقم (١) لعام ١٩٨٦، لأنظمة علاوات الإنتاج والمكافآت التشجيعية الصادرة بالاستناد إلى هذين التشريعيين .

المادة ١٣١

يجوز في الجهات العامة الأخرى، وبقرار من الوزير المختص، منح العاملين في هذه الجهات حوافز مادية ومكافآت تشجيعية ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض. وتحدد بمرسوم حدود وأسس وقواعد منح وحجب الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية المشار إليها .

المادة ١٣٢

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية :

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

المادة ١٣٣

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

المادة ١٣٤

- أ - الاستقالة هي تقديم العامل طلباً خطياً إلى مرجعه بإعفائه من الخدمة ويتم قبول هذه الاستقالة :
- 1- بمرسوم: بالنسبة لمعاوني الوزير والمديرين العامين .
 - 2- بقرار من الوزير المختص أو صك من السلطة صاحبة الحق في التعيين أيهما أدنى : بالنسبة لسائر العاملين .
- ب - يجب البت في طلب الاستقالة إما بالقبول أو الرفض خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه .
- ج - تطبق بحق العاملين المخالفين لأحكام هذه المادة المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن .

المادة ١٣٥

يحق للعامل سحب طلب استقالته قبل انتهاء المدة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (134) السابقة وقبل أن يصدر صك قبول استقالته وفي هذه الحالة يعتبر طلب الاستقالة ملغى .

المادة ١٣٦

أ - يعتبر بحكم المستقيل عند عدم وجود أسباب مبررة تقبرها الجهة العامة .

- 1- العامل المعين أو المسمى أو المنقول أو المندوب الذي لا يباشر عمله خلال (15) يوماً من تاريخ تبليغه صك التعيين أو التسمية أو النقل أو الندب .
 - 2- العامل الذي ينهى ندبه ولا يلتحق بوظيفته خلال (١٥) يوماً من تاريخ تبليغه صك انتهاء الندب .
 - 3- العامل الذي يترك وظيفته بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال (١٥) يوماً من تاريخ تركه الوظيفة أو الذي يتغيب من / ٣٠ / يوماً بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة .
 - 4- العامل المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوماً من انتهاء إجازته .
 - 5- العامل المدعو لخدمة العلم الذي لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوماً من تاريخ تسريحه من الجيش .
 - 6- العامل الموفد بمهمة رسمية الذي لا يستأنف عمله خلال (١٥) يوماً من تاريخ إنهاء إيفاده .
 - 7- العامل الموفد للدراسة أو للإطلاع أو للتدريب الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء أو إنهاء إيفاده .
 - 8- العامل المعار أو المجاز إجازة خاصة بلا أجر الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء الإعارة أو الإجازة .
- ب - في حال عودة العامل إلى عمله قبل انقضاء المدد المحددة في الفقرة / أ / السابقة أو في حال إعادته إليها بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبرراً من قبل الجهة العامة فيعتبر هذا الغياب إجازة إدارية محسوبة على إجازته الإدارية السنوية وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا أجر .
- ج - تطبق بحق العاملين الاعتباريين بحكم المستقبليين المؤيدات الواردة في القوانين النافذة بهذا الشأن .

المادة ١٣٧

أ - يتبع في حال إلغاء الوظيفة ما يلي :

- 1- ينقل العامل إلى وظيفة شاغرة تتوفر فيه شروط شغلها معادلة لوظيفته في ملاكه، كما يجوز نقله إلى مثل هذه الوظيفة في أي ملاك آخر .
- 2- عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة في ملاكه أو عدم نقله إلى ملاك آخر يعطى العامل حق الخيار، خلال شهر بدءاً من تاريخ إلغاء الوظيفة، بين قبول وظيفة أدنى مع احتفاظه بأجره

وبحقه في شغل أول وظيفة في ملاكه معادلة لوظيفته الملغاة وبين التسريح وتصفية حقوقه وفق القوانين النافذة .

ب - يتم التسريح بصك من السلطة التي تمارس حق التعيين خلال مدة أقصاها (٣٠) يوماً تبدأ اعتباراً من تاريخ اختيار العامل التسريح .

المادة ١٣٨

مع الاحتفاظ بأحكام قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش :

- 1- يجوز، بمرسوم صرف العامل من الخدمة دون ذكر الأسباب التي دعت لهذا الصرف، وتصفى حقوق العامل المصروف من الخدمة وفقاً للقوانين النافذة .
- 2- إن مراسيم الصرف من الخدمة وفقاً لأحكام هذه المادة غير قابلة لأي طريق من طرق المراجعة أو الطعن أمام أية جهة أو مرجع، وترد الدعاوى التي تقام ضد هذا النوع من المراسيم أيّاً كان سببها .
- 3- لا يسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب هذه المادة وذلك مهما كانت صفة هذا الاستخدام، إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك .

المادة ١٣٩

أ - يصرف للعامل الذي تنتهي خدمته بسبب إحدى الحالات التالية، منحة نقدية تعادل مثلي أجره الأخير .

- 1- إتمام العامل الستين من العمر .
- 2- الاستقالة التي ترتب معاشاً تقاعدياً .
- 3- التسريح لأسباب صحية .
- 4- التسريح بسبب إلغاء الوظيفة .
- 5- الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة خمسة عشر عاماً أو أكثر .
- 6- التسريح بسبب ضعف الأداء، لمن تكون خدمته في الدولة عشرين عاماً أو أكثر .
- 7- الوفاة .

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

- 1- الاستقالة التي لا ترتب معاشاً تقاعدياً .
 - 2- الصرف من الخدمة لمن تكون خدمته في الدولة أقل من خمسة عشر عاماً .
 - 3- التسريح بسبب ضعف الأداء، لمن تكون خدمته في الدولة أقل من عشرين عاماً .
- ج - لا يجوز صرف المنحة النقدية المذكورة أكثر من مرة طويلة مدة خدمة العامل في الدولة .

المادة ١٤٠

- أ - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين، بعد موافقة الوزير المختص، إعادة العامل المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل بأجره السابق إلى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .
- ب - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة، بأجره السابق لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .
- ج - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين إعادة العامل المسرح لأسباب صحية إلى الخدمة وفق أحكام إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة وذلك إذا شفي نهائياً من مرضه وكان شفاؤه مؤيداً بتقرير من لجنة التسريح الطبية العامة .
- د - يجب أن تتوفر في العامل المعاد وفق أحكام هذه المادة الشروط العامة للتعيين المنصوص عليها في المادة (٧) من هذا القانون. ولا تخضع الإعادة إلى أحكام المواد (٨ - ١١) من هذا القانون .
- هـ يقصد بالأجر السابق في مجال تطبيق أحكام هذه المادة الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل عند انتهاء خدمته مضافاً إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت بمقداره بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن .

المادة ١٤٠

- أ - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين، بعد موافقة الوزير المختص، إعادة العامل المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل بأجره السابق إلى وظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .
- ب - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة، بأجره السابق لوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها .
- ج - يجوز بصك من السلطة صاحبة الحق في التعيين إعادة العامل المسرح لأسباب صحية إلى الخدمة وفق أحكام إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة وذلك إذا شفي نهائياً من مرضه وكان شفاؤه مؤيداً بتقرير من لجنة التسريح الطبية العامة .

د - يجب أن تتوفر في العامل المعاد وفق أحكام هذه المادة الشروط العامة للتعيين المنصوص عليها في المادة (٧) من هذا القانون. ولا تخضع الإعادة إلى أحكام المواد (٨ - ١١) من هذا القانون .
هـ يقصد بالأجر السابق في مجال تطبيق أحكام هذه المادة الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي كان فيه العامل عند انتهاء خدمته مضافاً إليه الزيادات العامة في الرواتب والأجور التي لحقت بمقداره بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن .

المادة ١٤٢

مع مراعاة أحكام المادة (٩٧) من هذا القانون بالنسبة للتعويضات التي بقيت خاضعة للقوانين والأنظمة بها، تحسب التعويضات والمكافآت التشجيعية والعلاوات الإنتاجية والحوافز المادية المنصوص عليها في هذا القانون على أساس الأجور الشهرية المقطوعة بتاريخ أداء العمل الذي استوجبه التعويض أو المكافأة أو الحافز أو العلاوة وذلك فيما إذا منحت على أساس نسبي من الأجر .

المادة ١٤٣

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

المادة ١٤٤

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

المادة ١٤٥

يخضع العاملون إلى أحكام قانون التنظيم النقابي العمالي وتعديلاته النافذة .

المادة ١٤٦

مع مراعاة أحكام المادة (١٦٢) من هذا القانون، يخضع العاملون الذين يجري تعيينهم بعد نفاذه إلى قانون تأميني موحد، وإلى أن يصدر هذا القانون يطبق عليهم قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٩٢) لعام ١٩٥٩ وتعديلاته .

المادة ١٤٧

أ - يحدث :

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

المادة ١٤٨

أ - يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لهذا الغرض استخدام عمال مؤقتين على أعمال مؤقتة بطبيعتها موسميون أو عرضيين .

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

- 1- الأسس والقواعد التي يجري بموجبها استخدام هؤلاء العمال .
 - 2- الأسس والشروط التي يتم بموجبها تحديد الأجور التي يتم فيها الاستخدام .
- ج - يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والشؤون الاجتماعية والعمل والاتحاد العام لنقابات العمال صكاً نموذجياً يتم بموجبه إجراء صكوك الاستخدام .
- د - يستفيد العمال المؤقتون من التعويض العائلي اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون ووفق الأحكام النافذة بهذا الشأن على العاملين الدائمين .
- هـ - يخضع العمال المؤقتون والموسميون والعرضيون في كل ما لم يرد عليه نص في صكوك استخدامهم المنبثقة عن الصك النموذجي لأحكام هذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية في سائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين الدولة .

المادة ١٤٩

أ - يجوز للجهة العامة، وضمن حدود الاعتماد المرصدة لهذا الغرض في الموازنة، التعاقد مع الخبراء والاختصاصيين والمهنيين .

ب - يحدد النظام الداخلي للجهة العامة :

1- الحالات التي يتم فيها التعاقد .

2- أسس وقواعد تحديد أجور المتعاقدين .

3- أسس وقواعد تحديد الحقوق الأخرى لهؤلاء المتعاقدين، على أن لا تزيد هذه الحقوق عن

الحقوق التي يجوز منحها لأمثالهم من العاملين الدائمين .

4- السلطة المخولة بإجراء التعاقد .

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

1- بمرسوم: فيما إذا كان الأجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه يبلغ أو يزيد عن الحد الأقصى لأجر

الفئة الأولى من جداول الأجور الملحقة بهذا القانون .

2- بقرار من الوزير المختص: فيما إذا كان الأجر الشهري المقطوع المتعاقد عليه يقل عن الحد المشار

إليه في البند (١) السابق .

د - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، يخضع المتعاقدون في علاقتهم مع الجهات العامة

المتعاقدين معها، سواء من حيث الحقوق أو الواجبات، إلى الأحكام الواردة في عقود استخدامهم دون

غيرها من أحكام هذا القانون أو أي قانون أو نظام آخر .

المادة ١٥٠

أ - لا يجوز أن يجري الاستخدام المؤقت أو التعاقد المنصوص عليه في هذا الباب على الوظائف

المعرفة بمقتضى المادة الأولى من هذا القانون .

ب - لا ينقلب الاستخدام المؤقت أو التعاقد الجاري وفق أحكام هذا الباب إلى استخدام دائم وذلك

مهما مدد أو جدد أو تمدد .

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

الاستمرار في تنفيذها بعد ذلك إلا إذا جددت أو مددت أصولاً .

المادة ١٥١

أ - إذا كان من استخدم أو تم التعاقد معه وفق أحكام هذا الباب صاحب معاش، مهما كان القانون

الذي استحق بموجبه هذا المعاش، جاز له الجمع بين المعاش التعاقدي وبين الأجر الشهري المقطوع

المؤدى له من الجهة العامة التي تم استخدامه فيها أو التعاقد معها شريطة أن لا يتجاوز المجموع

مقدار الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي حسب المعاش على أساسه مضافاً إليه الزيادات العامة

في الرواتب والأجور التي لحقت هذا المقدار بمقتضى النصوص التشريعية الصادرة بهذا الشأن، أو مقدار الحد الأدنى لأجر الفئة الأولى، أيهما أكثر .

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

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

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

المادة ١٥٢

كل عامل من العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون لم يجر تأصيله قبل تاريخ نفاذه، يخضع لمدة التميرين التي كان خاضعاً لها قبل تاريخ النفاذ المذكور أو لمدة التميرين المنصوص عليها في هذا القانون أيهما أفضل له .

المادة ١٥٣

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

2 - يعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً في حساب مدة الخدمة الفعلية المذكورة .

3 - إذا كان القانون أو النظام الذي كان يخضع له العامل قبل نفاذ هذا القانون ينص على منح علاوة الترفيع بين حدين أدنى وأقصى، فإن حساب الجزء المشار إليه أعلاه يتم على أساس متوسط هذين الحدين. ويستخرج هذا المتوسط وفق التعليمات التي يصدرها رئيس مجلس الوزراء .

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

المادة ١٥٤

أ - يعتبر النذب الجاري ضمن الجهة العامة ملغى اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون ويتبع بشأن العاملين المنديين إحدى الطريقتين التاليتين :

1- إنهاء النذب وإعادة المنذب إلى وظيفته الأصلية .

2- نقل المنذب إلى الوظيفة المنذب إليها، وفي حال عدم توفر الشاغر يعتبر شاغرة الأصلي منقولاً معه حكماً .

ب - يسوى وضع العاملين المنديين من جهة عامة إلى أخرى وفق إحدى الطريقتين التاليتين :

1- إعادتهم إلى الجهة العامة المنديين منها .

2- إعادة نذبهم، ضمن أحكام وشروط النذب الواردة في هذا القانون، إلى الجهة العامة المنديين إليها .

ج - تصدر الصكوك المنفذة لهذه المادة من السلطة صاحبة الحق في التعيين في الجهة العامة المنذب إليها العامل .

المادة ١٥٥

تدخل مدد الإعارة التي منحت للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب الحد الأقصى لمدة الإعارة المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة (٣٨) من هذا القانون .

المادة ١٥٦

مع الاحتفاظ بأحكام قانون الانتخاب وتعديلاته :

أ - يقرر الوزير الذي تعود إليه الجهة العامة الموضوع تحت تصرفها العامل خلال ثلاثة أشهر من

تاريخ نفاذ هذا القانون، بشأن العاملين الموضوعين خارج الملاك، إحدى الطريقتين التاليتين :

1- تثبيتهم في الجهة العامة الموضوعين خارج الملاك تحت تصرفها وتسوية أوضاعهم على أساس

أحكام المرسوم التشريعي / ١٧٠ / لعام ١٩٧٠ .

2- إعادتهم إلى الجهة العامة الموضوعين خارج ملاكها .

ب - عند عدم توفر الشواغر اللازمة لاتخاذ الإجراءات المشار إليها في الفقرة (أ) (السابقة، تعتبر الوظائف التي يجري التثبيت فيها أو الإعادة إليها مضافة حكماً إلى الملاك العددي للجهة العامة ذات العلاقة .

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

د - تتم الإعادة المشار إليها في البند (٢) من الفقرة (أ) السابقة بقرار من الوزير الذي تعود إليه الجهة العامة الموضوع خارج ملاكها العامل .

المادة ١٥٧

مع الاحتفاظ بأحكام ملاك وزارة الخارجية وتعديلاته المتعلقة بالأحكام الخاصة باستيداع زوجات العاملين في وزارة الخارجية ومن في حكمهم من العاملات في الدولة .

أ - يكمل المحالون على الاستيداع بتاريخ نفاذ هذا القانون مدة استيداعهم المحددة في الصكوك بهذا الشأن، وعليهم الالتحاق بجهاتهم العامة خلال شهر من تاريخ انتهاء هذه المدة، وعند عدم توفر الشواغر اللازمة لإعادتهم، تعتبر الوظائف المعادين إليها مضافة حكماً إلى الملاك العددي لجهاتهم العامة .

ب - تسوى أوضاع هؤلاء مع جداول الأجور الملحقه بهذا القانون وفق حكم المادة (169).

ج - يعتبر بحكم المستقيل كل من لم يلتحق بجهته العامة خلال المهلة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة، ما لم توافق الجهة العامة التي يتبعها على منحه إجازة خاصة بلا أجر أو إعارته وفق أحكام هذا القانون .

المادة ١٥٨

تلتزم الجهات العامة بمنح العاملين إجازاتهم الإدارية المستحقة لهم قبل تاريخ نفاذ هذا القانون، على أن يتم منح هذه الإجازات عيناً خلال مدة أقصاها خمس سنوات ما لم تنته خدماتهم خلال هذه المدة حيث يتقاضون في هذه الحالة البدل النقدي عن إجازتهم المتبقية .

المادة ١٥٩

تدخل الإجازات الصحية الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب المدد المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (٥٢) .

المادة ١٦٠

تدخل مدد الاستيداع والإجازات الخاصة بلا راتب أو أجر الممنوحة للعاملين قبل نفاذ هذا القانون في حساب المدة القصوى للإجازات الخاصة بلا أجر المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (٥٧).

المادة ١٦١

تعتبر الإجازات على مختلف أنواعها الممنوحة للعاملين قبل تاريخ نفاذ هذا القانون وفق القوانين والأنظمة النافذة قبل التاريخ المذكور صادرة على وجه قانوني، ويعمل بها حتى تاريخ انتهاء الأجل المحدد فيها .

المادة ١٦٢

مع مراعاة أحكام المادتين (٥٣ و ١٤٦) من هذا القانون، يستمر العاملون القائمون على رأس العمل الذين كانوا خاضعين قبل نفاذ هذا القانون لأي من قوانين التقاعد أو التأمين والمعاشات أو التأمينات الاجتماعية على خضوع كل منهم للقانون الذي كان مطبقاً عليه قبل النفاذ المذكور .

المادة ١٦٣

أ - تسوى أوضاع الوكلاء القائمين على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون وفق أحكام الباب الحادي عشر من هذا القانون، كما يلي :

1- يثابر الوكلاء الذين جرى تعيينهم على إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٧٤) على القيام بوظائفهم وأعمالهم المحددة في صكوك تعيينهم الصادرة قبل تاريخ نفاذ هذا القانون، وذلك إلى أن ينتهي الأجل المحدد للتعيين في هذه الصكوك ويجوز تعيينهم بالوكالة مجدداً ضمن الشروط والأحكام الواردة في الباب الحادي عشر من هذا القانون .

2- أما الوكلاء الذين جرى تعيينهم على إحدى الحالات غير المنصوص عليها في المادة (٧٤)، فيجري - خلال مدة نفاذ صكوك تعيينهم أو خلال مدة شهر من تاريخ نفاذ هذا القانون - تعيينهم وكالة على إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة المذكورة في حال توفرها، وإلا فتعتبر خدمتهم منتهية بعد انتهاء المدة المنوه بها آنفاً، ويشترط لهذا التعيين أن تتوفر في المعين شروط أشغال الوظيفة المعين عليها وأن لا يتجاوز عمره الستين عاماً .

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

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

المادة ١٦٤

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

أ - بالنسبة لحملة الشهادات :

1- يعطى المثبت أجر بدء التعيين للشهادات التي يحملها والمستخدم على أساسها وفق ما هو محدد في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون .

2- يضاف إلى الأجر المذكور ٢٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية أو ما هو في حكمها، بعد نياله الشهادة المذكورة .

3- يعتبر الأجر الناجم عن الحساب المشار إليه في البندين (١ و ٢) السابقين هو الأجر الشهري المقطوع الذي يتم على أساسه التثبيت على أن لا يزيد - بأي حال من الأحوال - عن راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الأقصى من لأجر فنته المحدد في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون أيهما أقل .

4- يتم تثبيت العامل وفق ما تقدم على وظيفة تتوفر فيه شروط أشغالها .

ب - بالنسبة للمهنيين من غير حملة الشهادات :

1- يصنف العمل الذي استخدم العامل فيه لدى الجهة العامة التي يعمل لديها لأول مرة في إحدى المستويات المهنية الواردة في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون .

2- يعطى المثبت أجر بدء التعيين للمستوى المهني المصنف به وفق البند (١) السابق .

3- يضاف إلى الأجر المذكور ٢٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية أو ما هو في حكمها التي تلي استخدامه في العمل المصنف به بمقتضى البند (١) السابق .

4- يعتبر الأجر الناجم عن الحساب المشار إليه في البنود (١ - ٢ - ٣) السابقة هو الأجر

الشهري المقطوع الذي يتم على أساسه التثبيت، على أن لا يزيد - بأي حال من الأحوال - عن راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الأقصى لأجر الفئة الرابعة المحدد في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون أيهما أقل .

ج - بالنسبة للعمال للعاديين :

- 1- يعطى المثبت أجر بدء التعيين وفق ما هو محدد في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون .
- 2- يضاف إلى الأجر المذكور ٢٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية أو ما هو في حكمها، التي تلي تاريخ استخدامه .
- 3- يعتبر الأجر الناجم عن الحساب المشار إليه في البندين (١ - ٢) السابقين هو الأجر الشهري المقطوع الذي يتم على أساسه التثبيت على أن لا يزيد - بأي حال من الأحوال - عن راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ التثبيت أو الحد الأقصى لأجر الفئة الخامسة المحدد في جداول الأجور الملحقه بهذا القانون أيهما أقل .

المادة ١٦٥

إن المقصود من «سنوات الخدمة الفعلية أو ما هو في حكمها» في مجال تطبيق المادة (164) السابقة هو الخدمة المؤداة في الجهة العامة التي يقوم المثبت على رأس العمل لديها عند نفاذ هذا القانون .

المادة ١٦٦

أ - يثابر الموسميون القائمون على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون، وكذلك المؤقتون الذين لا يجري تثبيتهم وفق أحكام المادة (١٦٤) السابقة، على القيام بوظائفهم وأعمالهم المحددة في صكوك استخدامهم مع خضوعهم للأحكام التي كانوا خاضعين لها قبل تاريخ النفاذ المذكور وذلك حتى انتهاء الأجل المحدد لاستخدامهم في تلك الصكوك. على أن تطبق عليهم أحكام الفقرة (ج) من المادة (١٤٨) وذلك اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون وحتى تاريخ انتهاء خدمتهم على الوجه المذكور .

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

ج - يجوز، بعد انتهاء الأجل المنوه به في الفقرتين (أ و ب) السابقتين، استخدام الموسمين والعرضيين والمؤقتين والمتعاقدين المشار إليهم في الفقرتين المذكورتين وفق أحكام الباب السادس عشر من هذا القانون .

المادة ١٦٧

أ - تطبق بشأن إعادة العاملين المسرحين صحياً أو بسبب إلغاء الوظيفة، والمستقلين أو المعتبرين بحكم المستقلين، والمصروفين من الخدمة، قبل تاريخ نفاذ هذا القانون أحكام الإعادة المنصوص عليها في المادة (١٤٠).

ب - تتم الإعادة المشار إليها في الفقرة (أ) السابقة، إلى إحدى فئات الجداول الملحقه بهذا القانون التي تتناسب وشهادات ومؤهلات المعاد، وبأجر يحسب وفق أحكام المادة (١٦٩).

المادة ١٦٨

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

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

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

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

هـ يمارس رؤساء مجالس المدن والبلدان والبلديات الصلاحيات المعطاة لمعاوني الوزير بموجب أحكام هذا القانون، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في القوانين والأنظمة النافذة فيما يتعلق بتصديق القرارات الصادرة عن رؤساء مجالس المدن والبلدان والبلديات .

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

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

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

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

المادة ١٦٩

أولاً - تسوى أوضاع العاملين الدائمين القائمين على رأس العمل بتاريخ نفاذ هذا القانون، والذين لا تتجاوز أعمارهم الستين عاماً وفق جداول الأجور الملحقه به كما يلي :

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

أ - إذا كان راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ نفاذ هذا القانون يقل عن مبلغ (٩٦٥) ل.س فإن المبلغ المذكور يعتبر هو الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي يعطى له بمقتضى هذا البند .

ب - أما إذا كان راتبه أو أجره الشهري المقطوع الذي يتقاضاه بتاريخ نفاذ هذا القانون يبلغ أو يزيد عن مبلغ (٩٦٥) ل.س، فإن هذا الراتب أو الأجر مضافاً إليه (4%) منه - يعتبر هو الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي يعطى له بمقتضى هذا البند .

2- يضاف إلى الأجر الشهري المقطوع المشار إليه في البند (١) السابق جزء علاوة الترفيع التي تستحق له بمقتضى أحكام المادة (١٥٣) من هذا القانون .

3- يعتبر المبلغ الناجم عن مجموع المقدرات المشار إليهما في البندين (١) و (٢) (السابقين هو الأجر الذي يصنف فيه العامل في إحدى فئات الجداول الملحقه بهذا القانون وفقاً لما يلي :

أ - بالنسبة لحملة الشهادات :

يصنف العامل في إحدى فئات الجداول الثلاث (الأولى أو الثانية أو الثالثة) حسب الشهادة المعين على أساسها .

ب - بالنسبة للذين يشغلون وظائف كتابية أو إدارية أو صحفية ولا يحملون الشهادات المؤهلة لأشغال وظائف الفئات الأولى أو الثانية أو الثالثة :

يصنف العامل في إحدى وظائف الفئة الثالثة. وإذا كان أجره المذكور أقل من الحد الأدنى أجر تلك الفئة فإن تصنيفه يتم في نفس أجره. ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام

هذه الفقرة .

ج - بالنسبة للمهنيين من غير حملة الشهادات :

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

د - بالنسبة للعمال العاديين :

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

4- إذا كان الأجر المصنف فيه العامل وفق أحكام هذه المادة يزيد على الحد الأقصى لأجر فئته المحدد في الجداول الملحقه بهذا القانون، يحتفظ العامل بهذا الأجر ويعتبر هو الأساس في حساب حقوقه والتزاماته ولا يجوز ترفيعه بأكثر من الأجر المصنف فيه إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح معمل من قبل الوزير المختص وبحيث لا تتجاوز الزيادة التي احتفظ بها والترفيعات التي تمنح له على الوجه المذكور بعد التصنيف مبلغ أربعمئة ليرة سورية إضافة إلى سقف الفئة التي صنف بها .

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

المادة ١٧٠

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

المادة ١٧١

- 1- يخضع العاملون المعروفون بالمادة الأولى من هذا القانون لأحكام هذا القانون حصراً .
- 2- في معرض تطبيق هذا القانون تلغى جميع الأحكام القانونية المخالفة لأحكام هذا القانون أياً كان الصك القانوني الذي وردت فيه .

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

المادة ١٧٢

أ - تصدر النصوص والتعليمات التي يتوقف عليها تطبيق أحكام هذا القانون خلال سنة من تاريخ صدوره .

ب - تصدر صكوك تسوية الأوضاع المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ويعود أثر هذه الصكوك إلى تاريخ النفاذ المذكور .

المادة ١٧٣

تبقى الأنظمة الصحية النافذة سارية المفعول إلى أن يوضع قانون الضمان الصحي موضع التنفيذ .

المادة ١٧٤

أ - يستثنى من أحكام هذا القانون :

- 1- قضاة الحكم والنيابة الخاضعين لقانون السلطة القضائية وقضاة المحكمة الدستورية العليا وقضاة مجلس الدولة، ومحامو إدارة قضايا الدولة .
- 2- أعضاء الهيئة التعليمية و التدريسية والفنية والمخبرية الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات .
- 3- العاملون في الفتوى والتدريس الديني والأئمة والخطباء والوعاظ والقراء والمؤذنون وخدم المساجد وغيرهم من أرباب الشعائر الدينية .
- 4- عسكريو الجيش والقوات المسلحة، وقوى الأمن الداخلي .
- 5- عناصر المخابرات العامة .
- 6- الضابطة الجمركية .
- 7- الجهاز الفني وأعضاء هيئة البحث العلمي في مركز البحوث العلمية، وأعضاء الهيئة الفنية وأعضاء الهيئة المخبرية وأعضاء هيئة البحث العلمي، في هيئة الطاقة الذرية .
- 8- العاملون العلميون في هيئة الموسوعة العربية .
- 9- الركب الطائر في مؤسسة الطيران العربية السورية، والركب المبحر في شركة الملاحة البحرية السورية .
- 10- العمال المحليون المعينون في البعثات الخارجية .

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

المادة ١٧٥

- أ - تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة صلاحيات واختصاصات المحكمة الإدارية المنوه بها في المادة (١٤٤) من هذا القانون .
- ب - تخضع القرارات الصادرة عن المحاكم البدائية إلى الطعن خلال مهلة ثلاثين يوماً أمام المحكمة الإدارية العليا وفق الأسس والشروط الخاضع لها هذا القرار تقديمها أمام محكمة الاستئناف .
- ج - تطبق المحكمة الإدارية العليا في هذه القضايا القانون النافذ لديها .
- د - ينتهي العمل بالفقرتين (أ و ب) من هذه المادة عندما تشكل المحاكم الإدارية في المحافظات المنصوص عليها في المادة (١٤٤) من هذا القانون .
- هـ يبقى الاختصاص للبت في الدعاوى المنظورة أمام مختلف الجهات القضائية بتاريخ نفاذ هذا القانون مستمراً حتى صدور الحكم النهائي بها وذلك بمختلف مراحل ودرجات التقاضي .
- أما الدعاوى الجديدة التي تنشأ بعد تاريخ نفاذ هذا القانون فتسري عليها أحكام الفقرات السابقة من هذه المادة .

المادة ١٧٦

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

المادة ١٧٧

ينشر هذا القانون من الجريدة الرسمية ويعتبر نافذاً بعد انقضاء سنة من تاريخ صدوره .

دمشق في ٢ / ١ / ١٩٨٥

رئيس الجمهورية

حافظ الأسد