

## مرسوم رقم 476 لعام 2004

أصدر السيد الرئيس المرسوم 476 بناء على أحكام المادة 130 من القانون الأساسي للعاملين في الدولة التي جاء فيها انه يجوز منح العاملين في الجهات المحددة في هذا المرسوم حوافز مادية ومكافآت تشجيعية ضمن حدود الاعتمادات المرصودة في الموازنة لهذا الغرض.

### المادة 1-

يصدر الوزير المختص وبعد موافقة خطية ومسبقة من رئيس مجلس الوزراء قرارا بمنح العاملين في الجهات غير المشمولة بأحكام كل من المرسوم التشريعي رقم 20 لعام 1994 والقانون رقم 1 لعام 1976 حوافز مادية وفق الأسس والقواعد والحدود الآتية:

1- أن تسمح نوعية العمل بتحديد معيار الأداء للأعمال التي يؤديها العامل في وحدة الزمن المقررة أو في السنة المالية على أن يراعى في ذلك وجود تماثل أو تقارب في الجهد والزمن لإنجاز كل وحدة عمل من هذه الأعمال.

2- أن تتخذ وحدات العمل اليومية التي يمكن أن يقوم بها خلال ساعات الدوام الرسمي عامل ذو كفاءة من درجة (جيد) بشكل صحيح ومقبول أساساً في تحديد وحدات العمل اليومية التي يجب على العامل أن يؤديها ليبدأ استحقاقه للحوافز المادية ويتم التحديد المذكور بالاتفاق مع مركز تطوير الإدارة والإنتاجية.

3- أن يرتبط إنجاز وحدات العمل التي تعتبر أساساً لمنح الحوافز المادية بأداء العامل بالذات وليس بأداء مجموعة من العمال.

4- أن لا يتقاضى العامل تعويض ساعات أو أعمال إضافية أو مكافآت تشجيعية مقابل إنجاز وحدات العمل التي يستحق عنها حوافز مادية ولو أديت خارج أوقات الدوام الرسمي.

5- أن يتم المنح ضمن حدود الاعتمادات المرصودة في موازنة الجهة العامة للحوافز المادية وبما لا يتجاوز 3% من كتلة الأجور السنوية محسوبة على أساس الأجر المقطوع.

6- أن لا يتجاوز مقدار الحوافز المادية الممنوحة للعامل خلال الشهر الواحد 30% من الأجر الشهري المقطوع وخلال السنة الميلادية الواحدة - (25%) من أجره السنوي المقطوع.

### المادة 2-

يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير المالية قراراً بمنح الحوافز متضمناً التعليمات التنفيذية لأسس منح وحجب الحوافز.

### المادة 3-

يجوز بقرار من الوزير المختص وبعد موافقة خطية ومسبقة من رئيس مجلس الوزراء منح العاملين في الجهات المشار إليها في

المادة الأولى من هذا المرسوم مكافآت تشجيعية وفق الشروط والحدود الآتية:

1- أن يتم المنح لقاء قيام العامل بـ:

أ- أعمال محددة متميزة فضلاً عن قيامه بواجباته في أعمال وظيفته الأساسية .

ب- جهود متميزة تؤدي إلى نفع الجهة العامة التي يعمل نفعاً مادياً ملموساً أو تلافي أضرار ناجمة عن حوادث أو كوارث طارئة.

ج - ابتكارات أو اختراعات أو أبحاث تطبيقية أو تقديم اقتراحات عملية لمعالجة مشكلات معينة يمكن بتنفيذها زيادة المردود في العمل وتحسينه.

د- الاقتصاد في استعمال المواد أو استهلاك الآلات وحسن صيانتها والعناية بها والإقلال من نسبة الهدر فيها.

2- لا تدخل الأعمال أو الجهود التي يمنح العامل لقاءها المكافآت التشجيعية ضمن الأعمال أو الجهود التي يمنح لقاءها تعويضات مهما كان نوعها- أو حوافز مادية وفق حكم المادة الأولى من هذا المرسوم.

3- أن يتم المنح ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في موازنة جهته العامة للمكافآت التشجيعية بما لا يتجاوز 2% من كتلة الأجور السنوية محسوبة على أساس الأجر المقطوع.

4- أن لا يتجاوز مقدار المكافأة التشجيعية الممنوحة للعامل من موازنة جهته العامة خلال السنة الميلادية الواحدة 25% من أجره السنوي المقطوع.

5- أن لا يتجاوز مجموع المكافآت التشجيعية الممنوحة للعامل من جميع الجهات العامة خلال السنة الميلادية الواحدة 50% من أجره المقطوع.

### المادة 4-



الموقع الإلكتروني الرسمي  
لمدينة حلب  
قسم الاستعلامات

الجمهورية العربية السورية  
وزارة الإدارة المحلية والبيئة  
مدينة حلب

في حال قيام العامل بأعمال يستحق عنها حوافز مادية ومكافآت تشجيعية وفق الشروط المبينة في المواد (1-2) من هذا المرسوم جاز له الجمع بينهما بما لا يتجاوز 60% من أجره الشهري المقطوع.

المادة 5-

ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم 50 لعام 2004 .