



## قرار رقم (٨٢)

رئيس مجلس الوزراء

- بناءً على بيان المؤتمر السوري العام الصادر بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٧ م.
- وعلى مرسوم رئاسة مجلس الشورى السوري العام رقم /٢/ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠٢٠ م.
- وعلى موافقتنا المسبرقة المسطرة على كتاب رئاسة مجلس الشورى السوري العام رقم ١٦/ص تاريخ ٧/٣/٢٠٢١ م المرفق به قانون العاملين الأساسي رقم ٥٣ لعام ٢٠٢١ م.
- وعلى مقتضيات المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

مادة ١ - يعتمد قانون العاملين الأساسي رقم ٥٣ لعام ٢٠٢١ م المرفق قانوناً للعاملين في الجهات العامة كافة.

مادة ٢ - يلغى القرار رقم ٨٢ تاريخ ١٢/٢/٢٠١٨ م المتضمن اعتماد نظام العاملين رقم /١/ لعام ٢٠١٨ م.

مادة ٣ - يبلغ هذا القرار من يلزم لتنفيذه ويُعمل به اعتباراً من تاريخه.

ادلب في : ٩/٧/٢٠٢١ م - الموافق لـ ١٤٤٢ هـ

رئيس مجلس الوزراء

المهندس علي كده



صورة إلى:

الوزارات والجهات العامة كافة

الأمانة العامة

الديوان العام

# مجلس الشورى العام



مجلس الشورى العام

الرقم: ٤٦٣  
التاريخ: ١٤٤٢/٧/٢٣  
الموافق: ٢٠٢١/٧/٢٣

الأمانة العامة	
الرقم:	٩٩٩
التاريخ:	١٤٤٢/٧/٢٣
الموافق:	٢٠٢١/٧/٢٣

## رئاسة مجلس الوزراء

نحيي إلينكم قانون العاملين الأساسي رقم ٥٣/٥٣ بعد تعديله لعام ٢٠٢١ .

للاطلاع والعمل بموجبه

رئيس مجلس الشورى العام

د. مصطفى موسى



نسخة إلى:  
- رئاسة الوزراء .  
- الديوان العام .

# مجلس الشورى العام



مجلس الشورى العام

الرقم: / /  
الموافق: / /  
التاريخ: ٢٠٢١ / ٤١٤٤٢ هـ

## قانون رقم /٥٣

- رئيس مجلس الشورى العام.
- وبناءً على مقررات المؤتمر السوري العام الأول للثورة السورية.
- بناءً على أحكام النظام الداخلي لمجلس الشورى العام لعام ٢٠١٩م.
- وعلى مقتضيات المصلحة العامة.

يرسم ما يلي

- مادة ١- المصادقة على قانون العاملين الأساسي بعد تعديله .
- مادة ٢- تلغى جميع القوانين السابقة بهذا الخصوص.
- مادة ٣- يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره واعتراضه.
- مادة ٤- رئاسة مجلس الوزراء لإصداره أصولاً.

حرر بتاريخ / ١٤٤٢ هـ  
الموافق لـ / ٢٠٢١ م

رئيس مجلس الشورى العام

د. مصطفى موسى



## قانون العاملين الأساسي

رقم /٣٨

### الباب الأول: تعاريف

#### المادة ١

- يقصد بالتعابير التالية في معرض تطبيق هذا القانون المعنى الوارد بجانب كل منها:

- مجلس الوزراء: حكومة الإنقاذ السورية.
- القانون: قانون العاملين الأساسي.
- الجهة العامة: إحدى الوزارات والإدارات والهيئات العامة أو المؤسسات أو وحدات الإدارة المحلية أو أي جهة من جهات القطاع العام الأخرى.
- الوظيفة: كل عمل دائم وردت تسميته في ملأك الجهة العامة.
- العامل: كل من يعين في إحدى الوظائف الملحوظة في الملأك العددي للجهات العامة بصفة دائمة.
- العامل الموسمي: العامل الذي تقضي الحاجة إلى استخدامه خلال موسم محدد في السنة.
- العامل المتعاقد: الذي يتم التعاقد معه بموجب عقد استخدام مؤقت.
- الأجر: المبلغ الشهري المقطوع الذي يستحقه العامل مقابل أدائه العمل المحدد في صك تعينه وفق أحكام هذا القانون والجداول الملحقة به.
- التعويضات: هي المبالغ التي تمنح للعامل مقابل ظروف العمل أو مشقتها أو مخاطرها أو مكانه وزمانه أو لقاء تكوينه المهني ولا يدخل في مفهوم الأجر أي من الحالات المذكورة في هذا التعريف.

### الباب الثاني: إحداث الجهات العامة وتنظيمها

#### مادة ٢

- ١- يتم إحداث الجهات العامة بقانون .
- ٢- يتم احداث المديريات الفرعية والدوائر بقرار من الوزير المختص.
- ٣ - يتم احداث البلديات ووحدات الإدارة المحلية وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة بهذا الشأن.

#### مادة ٣

١- يصدر ملأك الجهة العامة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الجهة العامة ويتضمن بشكل خاص:

أ - سلسلة الوظائف وتحديد الملأك العددي لهذه الوظائف.

ب - الشروط الخاصة الالزامية لشغل وظائفها.



٢- يصدر بقرار من الوزير المختص ورؤساء الهيئات توزيع وإعادة توزيع المالك العددي بين الإدارة المركزية والفروع التابعة لها وضمن الفئة الواحدة

#### مادة ٤

١- يصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء القواعد وأسس لنظام داخلي نموذجي (يتفق وأحكام هذا القانون) تلتزم به الجهات العامة ويتضمن بشكل خاص:

أ - توصيف الوظائف المتشابهة في طبيعتها ومهامها لدى الجهات العامة.

ب - تصنيف الوظائف المهنية المتماثلة في أحد المستويات المهنية مع مراعاة مدد الممارسة والخبرة.

ج - تصنيف الوظائف العادية المتماثلة من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهاً أم لا.

د - تحديد الوظائف الإنتاجية المتماثلة.

هـ - تحديد أسس وشروط تشغيل الأحداث، وأسس وشروط تشغيل النساء.

وـ - تحديد فئات العاملين التي تستفيد بالنظر لطبيعة عملها من لباس العمل ومن الأدوات والمواد والإطعام والسكن وشروط منحها.

ز - قواعد وأسس نظام التدريب المهني والتأهيل المركزي.

ح - قواعد وأسس الاستخدام المؤقت والتعاقد.

طـ - قواعد وأسس نظام الأجر والتوفيق للعاملين على أساس الإنتاج أو على أساس الأجر الثابت والمتحول .

٢- يعتمد النظام الداخلي لكل جهة بصفة من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الجهة العامة وبما لا

يتعارض مع النظام الداخلي النموذجي ويتضمن بشكل خاص :

أ - الهيكل التنظيمي لها، و اختصاصات ومسؤوليات كل من أجهزة هذا الهيكل وأقسامه.

ب - توصيف الوظائف، وشروط شغلها أصلية أو وكالة.

ج - نظام سير العمل.

د - تصنيف الوظائف المهنية في أحد المستويات المهنية.

هـ - تصنيف الوظائف العادية، من حيث كونها تتطلب عملاً عضلياً مجهاً أم لا.

و - تحديد الوظائف الإنتاجية.

ز - نظام التدريب المهني والتأهيل المركزي.



ح - الأحكام التي نص هذا القانون على تضمينها في النظام الداخلي.

### الباب الثالث: في التعيين

#### مادة ٥

١- تقسم الوظائف إلى خمس فئات وفق جداول الأجر الملحقة بهذا القانون.

٢- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الأولى أن يكون المرشح حائزًا على شهادة جامعية صادرة عن إحدى الجامعات السورية أو ما يعادلها (إجازة - دبلوم - ماجستير - دكتوراه).

٣- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثانية أن يكون المرشح حائزًا على شهادة الدراسة الثانوية أو معهد متوسط أو ما يعادله.

٤- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الثالثة أن يكون المرشح حائزًا على شهادة التعليم الأساسي

٥- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الرابعة أن يكون المرشح قد مارس المهنة التي تتناسب مع الوظيفة المراد التعيين فيها.

٦- يشترط للتعيين في وظائف الفئة الخامسة أن يكون المرشح ذات لياقة بدنية تتناسب والجهد العضلي الذي تتطلبه الوظيفة المراد التعيين فيها.

#### المادة ٦

١- يحدد الحد الأدنى والأعلى وأجر بدء التعيين لكل من الفئات المشار إليها في (المادة ٥) وفق الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون.

٢- تضم سنوات الممارسة السابقة لأصحاب المهن العلمية ( أطباء - مهندسين - محامين ..... الخ ) في حساب القدم الوظيفي والترفيع عند تعينهم في الوظائف العامة .

٣- يضاف إلى الأجر المقطوع المحدد بالجدول الملحق رقم (١) للعاملين في الجهات العامة نسبة قدرها ١% عن كل سنة خدمة سابقة قبل صدور هذا القانون، و ذلك بموجب وثيقة رسمية تثبت قدمه وتتوافق هذه الخبرة مع العمل المراد إسناده إليه.

#### المادة ٧- الشروط العامة للتعيين

يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف

١- أن يكون سورياً أو مقيماً في المناطق المحررة منذ خمس سنوات على الأقل .

٢- أن يكون حائزًا على الشهادة والمؤهل المطلوب للوظيفة التي سيعين فيها بموجب هذا القانون والنظام الداخلي للجهة العامة .

٣- أن يكون قد بلغ الثامنة عشر من العمر بتاريخ تقديم طلب التوظيف .

٤- أن يكون ذا سيرة حسنة وسمعة طيبة .



- ٥- لا يكون قد سبق صرفه من الخدمة لأسباب تمس النزاهة أو طرده بقرار أو حكم تأديبي نهائي.
- ٦- أن يكون سليماً من الأمراض أو العاهات التي تمنعه من القيام بالوظيفة التي سيعين فيها.
- ٧- أن يكون غير مرتبط بوظيفة أخرى في إحدى الجهات العامة أو أن يتقدم بموافقة خطية على تعينه من الجهة التي يعمل لديها.
- ٨- أن يكون غير محكوم بجرائم شائنة أو مخل بالثقة العامة.

#### المادة ٨

على الجهات العامة تعين ذوي الاحتياجات الخاصة بإحدى الوظائف على ألا تؤثر حالته الصحية على سوية العمل الوظيفي والهدف المبتغى منه وألا تزيد نسبتهم على ١٠٪ من العاملين ويتم توزيع هذه النسبة كما يلي :

- ١- نسبة ٢٪ من المالك العددي لأصحاب الاحتياجات الخاصة.
- ٢- نسبة ٨٪ من المالك العددي للجهة العامة لأصحاب الإعاقات الدائمة بسبب الحرب.

#### المادة ٩ - إجراءات التعين

يجري التعين في الوظائف الشاغرة في الجهات العامة وفق ما يلي:

- ١- يتم التعين المباشر بقرار من رئيس مجلس الوزراء لأصحاب الكفاءات العالية والخبرة التي لا تقل عن خمس سنوات ولكافحة الفنات.
- ٢- بموجب مسابقة تجري لوظائف الفئة الأولى والثانية تحدد شروطها بما يتلاءم وطبيعة الوظيفة بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعين.
- ٣- بموجب اختبار لوظائف الفئات الثالثة والرابعة والخامسة تحدد شروطه بما يتتفق ويتلاءم مع طبيعة الوظيفة وذلك بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعين.
- ٤- يجب أن تشتمل المسابقة على امتحان تحريري ومقابلة شفوية ويحدد توزيع العلامات بالقرار الذي صدر من السلطة التي أعلنت عن المسابقة.
- ٥- لا يباشر العامل المعين عمله إلا بعد تأشير قرار تعينه من الهيئة المركزية للرقابة والتقييم.
- ٦- يجب على الجهة العامة الحصول على موافقة رئيس مجلس الوزراء لإجراء المسابقة والاختبار.



## المادة ١٠

- ١- ترسل الجهة العامة إضمار المسابقة إلى الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش للمصادقة عليها.
- ٢- ينشر الإعلان عن المسابقة أو الاختبار وشروطهما في موقع الإعلام الرسمي وموقع التواصل المعتمدة قبل عشرة أيام من الموعد المحدد لتقديم الطلب وتعلق نسخة منه على لوحة إعلانات الجهة العامة والفرع التابعة لها وأن لا تقل المدة المحددة لتقديم الطلب عن عشرة أيام.
- ٣- تنشر أسماء المقبولين المتقدمين قبل موعد إجراء المسابقة أو الاختبار بعشرة أيام.

## المادة ١١

- ١- تنشر أسماء الناجحين في المسابقة بقرار يصدر من الجهة صاحبة الحق في التعيين حسب تسلسل نجاحهم في لوحة إعلانات المركز الرئيسي للجهة العامة ذات العلاقة والفرع التابعة لها.
- ٢- يعين الناجحون في المسابقة أو الاختبار للوظائف الشاغرة وفق تسلسل درجات نجاحهم وفي حال التساوي بالدرجة يعين الأعلى معدلاً وعند التساوي في المعدل يعين الأقدم تخرجاً وفي حال التساوي يعين الأكبر سنًا.
- ٣- يسقط حق غير المعينين من الناجحين بانتهاء سنة على نشر أسماء الناجحين بموجب محضر أصولي.

## المادة ١٢

يتوجب على الناجح في المسابقة أو الاختبار أن يستكمل الوثائق والأوراق الخاصة بالتعيين وذلك خلال شهر من تاريخ تبلغه قرار الناجح تحت طائلة سقوط حقه في التعيين بعد انتهاء المدة المذكورة.

## المادة ١٣

- ١- 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 أجر بدء التعيين للشهادة الأعلى التي حصل عليها في جداول الأجور الملحقة بهذا القانون فيجوز بصفة من الجهة صاحبة الحق في التعيين نقله إلى إحدى وظائف الفئة الأعلى بأجره مع احتفاظه بقدر المكتسب من أجل الترفيع المقبل.
- ٢- أما إذا كان العامل لم يبلغ أجر بدء التعيين للشهادة الأعلى التي حصل عليها في الجداول المشار إليها فيجوز بصفة من الجهة صاحبة الحق في التعيين ، تعيينه دون التقيد بحكم المواد (١١ - ٩) من هذا القانون في الأجر المنكور .
- ٣- يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً يتضمن تحديد القواعد والأسس الازمة لتطبيق أحكام هذه المادة



٤- يشترط من أجل تطبيق الفقرتين ( ١ - ٢ ) السابقتين بالإضافة إلى توفر القواعد والاسس الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه ما يلي:

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

ب - ان تكون هناك وظيفة شاغرة في الملاك العددي للجهة العامة التي يعمل لديها تتتوفر فيه شروط شغلها

٥- في حال عدم توسيع وضع العامل الذي حصل على شهادة أعلى من الشهادة المعين على أساسها وفق أحكام هذه المادة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ تقديمها الطلب المشعر بحصوله على الشهادة الأعلى فلا يجوز للجهة العامة التي يعمل لديها أن تحجب عنه الموافقة المنصوص عليها في الفقرة ٧/ من المادة ٧/ من هذا القانون .

٦- إذا حصل أحد العاملين القائمين على رأس العمل من شاغلي إحدى وظائف الفئات الرابعة والخامسة ( بعد تعيينه ) على شهادة من الشهادات المطلوبة لوظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة يجوز بحكم الجهة صاحبة الحق في التعيين توسيعه وفق أحكام الفقرات السابقة .

٧- إذا كانت الشهادة الحاصل عليها العامل ضمن الفئة المعين على أساسها فيجوز منحه علاوة تحدد بموجب جدول ملحق بهذا القانون

## المادة ١٤

يعين العاملون في الجهات العامة ومكاتبها وفق الصكوك التالية:

١- بقرار من رئيس الوزراء لوظائف معاوني الوزير والمديرين العامين ورؤساء الهيئات والجامعات بناء على اقتراح الوزير المختص أو من في حكمه .

٢- بقرار من الوزير المختص لوظائف الفئة الأولى.

٣- بقرار من معاون الوزير أو المدير العام المختص لوظائف الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة.

## المادة ١٥

١- يعتبر العامل ( خلال عام من بدء التعيين ) متمناً ، ويصبح بعدها مؤصلاً ما لم يسرح خلالها لعدم صلاحيته للعمل بحكمه من السلطة صاحبة الحق في التعيين.

٢- يستثنى من أحكام الفقرة ١/ السابقة مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش حيث يبقون خاضعين لأحكام التمرین المطبقة عليهم بموجب القوانين الخاصة بهم.

## الباب الرابع: الاستخدام المؤقت والتعاقد

### المادة ١٦

- ١- يجوز للجهة العامة وضمن حدود الاعتمادات المرصدة في الميزانية لهذا الغرض استخدام عمال مؤقتين على أعمال مؤقتة بطبعتها أو موسميين .
- ٢- يحدد النظام الداخلي للجهة العامة الحالات والأعمال التي يجوز فيها استخدام هؤلاء العمال كما يحدده بوجه خاص :
  - أ - الأسس والقواعد التي يجري بموجبها استخدام هؤلاء العمال
  - ب - الأسس والشروط التي يتم بموجبها تحديد الأجور التي يتم فيها استخدام
- ٣- يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح المديرية المالية العامة صكًا نموذجيًّا يتم بموجبه إجراء صكوك استخدام .
- ٤- يخضع العمال المؤقتون في كل مالم يرد عليه نص في صكوك استخدامهم المنبقة عن الصك النموذجي لأحكام هذا القانون فيسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين الحكومة .

### المادة ١٧

يسفيد العامل المؤقت من ميزات العامل الأصيل بالنسبة لاستحقاقه للتعويضات والعلاوات الانتاجية والمكافئات التشجيعية ويستحق اجازاته الادارية عن مدة عمله .

## الباب الخامس: التأهيل والتدريب

### المادة ١٨

تتولى الجهات العامة بمؤسساتها وفروعها ومكاتبها تدريب وتأهيل العاملين لديها وفقا لنظامها الداخلي.

### المادة ١٩

- ١- في حال خضوع العامل أو الموظف القائم على رأس عمله لدورة تدريبية لا تقل عن ستة أشهر ولا تبلغ تسعة أشهر فإنه يستحق علاوة ٣%، ويستحق ٥% إذا كان مدة الدورة تسعة أشهر أو أكثر ولمدة واحدة خلال كامل مدة خدمته في الجهات العامة.
- ٢- يجب أن يكون العامل أو الموظف قائماً على وظيفة لها علاقة بالدورات التدريبية وأن تكون هذه الدورة بعد صدور هذا القانون حتى يستفيد من العلاوة المسمى بالفقرة (١) من هذه المادة.
- ٣- يشترط من أجل منح العلاوة المشار إليها آنفًا أن يكون الموظف ناجحاً في الدورة أو مركز التأهيل الذي تدرب أو درس فيه.



## الباب السادس: التقييم والترفيع

### المادة ٢٠

تشكل في الجهات العامة لجان مركزية ولجان فرعية مهمتها تقييم أداء العاملين حسب كفاءاتهم ومردودهم ويكون تشكيل هذه اللجان بقرار من الجهة صاحبة الحق في التعين يحدد بموجبه أسلوب عمل اللجان و اختصاصها وكيفية اتخاذ قراراتها وطرق الطعن في قراراتها وفي قطعيتها وشكل حفظ تقاريرها وسرية تلك التقارير.

### المادة ٢١

يسرح العامل الذي لا يرفع مرتبين متوالتين أو ثلث مرات خلال خدمته لدى الجهات العامة وذلك بصدق من الجهة صاحبة الحق في التعين .

### المادة ٢٢

١- يشترط لاستحقاق علاوة الترفيع أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة مدة سنتين ابتداءً من تاريخ مباشرته العمل بعد تعينه أو من تاريخ ترفيقه السابق وإنما يستحق علاوة جزئية حسب نسبة خدمته ..

٢- تقدر كفاءة العاملين مرة كل سنتين وتكون علاوة الترفيع وفق ما يلي :

أ - ( ٩ ) بالمئة من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة جيد وما فوق .

ب - ( ٦ ) بالمئة من الأجر لمن حددت كفاءته بدرجة وسط .

ج - لا يستحق الترفيع من حددت كفاءته بدرجة ضعيف .

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

### المادة ٢٣

١- تصدر قرارات الترفيع من الجهة صاحبة الحق في التعين.

٢- تصدر قرارات الترفيع خلال الشهر الأول من السنة.

٣- تؤشر كافة قرارات الترفيع من قبل الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش خلال مدة سنة من صدورها.



## المادة ٢٤ - إسناد الوظائف

- يشترط فيمن تُسند إليه إحدى الوظائف أن تتوفر فيه شروط شغلها الواردة في النظام الداخلي في الجهة العامة ذات العلاقة.
- يتم إسناد الوظائف بصلك صادر عن الجهة صاحبة الحق في التعيين.

## المادة ٢٥

يجوز بقرار من الوزير المختص أو الجهة صاحبة الحق بالتعيين:

- العهدة بوظيفة العامل الذي تغيب عن عمله لأي سبب كان إلى أحد العاملين الذين تتوفر فيهم شروط شغلها.
- يبقى العامل المكلف محتفظاً بأجره السابق دون أن ينشأ له حق بشغل الوظيفة المكلف بها أو بالمطالبة بأجر أعلى من أجره.
- للمكلف بعمل آخر وفقاً لأحكام هذه المادة حق تقاضي التعويضات المخصصة للوظيفة المكلف بها.

## الباب السابع: النقل والتدب والإعارة

### المادة ٢٦

تؤلف وظائف الفئة الواحدة في جميع الجهات العامة ملاكاً واحداً واحداً مشتركاً ويجوز بناءً على طلب العامل الخطي ومراعاة المصلحة العامة نقله من وظيفة إلى أخرى ضمن الجهة العامة الواحدة أو إلى غيرها ويحتفظ العامل المنقول بأجره وقدمه المستحق للترفيع وفق الشروط الآتية:

- أن ينقل إلى وظيفة شاغرة تماشياً وظيفته.
- أن تتوفر في العامل المنقول الشروط الواجب توفرها لشغل الوظيفة المنقول إليها.
- موافقة الجهة المنقول منها والمنقول إليها ويصدر قرار النقل من الجهة صاحبة الحق في التعيين في الجهة المنقول إليها.



## المادة ٢٧

يجوز نقل العامل مراعاة للمصلحة العامة ولو بدون موافقته:

- ١- بقرار من رئيس مجلس الوزراء من جهة عامة إلى أخرى إذا كانت تتوفر فيه الشروط لشغل الوظيفة المنقول إليها.
- ٢- بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعيين ضمن الجهة الواحدة.
- ٣- يشترط من أجل تطبيق الفقرتين /٢-١/ من هذه المادة أن يكون النقل ضمن نطاق المنطقة التي يعمل فيها العامل المراد نقله إليها.

## المادة ٢٨

يجوز بناءً على مقتضيات المصلحة العامة ندب العامل الأصيل من جهة عامة إلى أخرى للقيام بوظيفة تتوفر فيه شروط شغلها استناداً للنظام الداخلي للجهة العامة المندب إليها ويندب بقرار من السلطة صاحبة الحق في التعيين للوظيفة المندب إليها يصدر بعد موافقة الجهة صاحبة الحق بالتعيين المندب منها.

## المادة ٢٩

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

## المادة ٣٠

يتم الندب لمدة سنة ويمكن تمديدها سنة ف سنة على ألا تتجاوز أربع سنوات وإذا استمر الندب لنهاية المدة فإنه يتبع بشأن العامل المندب أحد أمرين:

- ١- إنهاء ندبه وإعادته إلى الجهة العامة المندب منها.
- ٢- نقله إلى الجهة العامة المندب إليها وفق أحكام النقل سالفة الذكر.

## المادة ٣١

يتناقض العامل المندب أجره وتعويضاته حسب ما يحدده قرار ندبه وتعتبر خدمته في الجهة العامة المندب إليها بحكم الخدمة في الجهة العامة المندب منها ويقيّم أداؤه من الجهة العامة المندب إليها ويتم إصدار قرار ترفيعه - على أساس التقييم - من قبل الجهة العامة المندب منها.



## المادة ٣٢

مع مراعاة الأحكام القانونية الخاصة بوضع العاملين في الجهات العامة:

- ١- إعارة العامل المؤصل داخلياً أو خارجياً إلى الحكومات أو المنظمات العربية والأجنبية أو الجهات الدولية المختلفة وتنتمي الإعارة الداخلية والخارجية بصفة من الجهة صاحبة الحق في التعيين.
- ٢- يجب ألا تتجاوز مدة الإعارة الداخلية أو الخارجية أربع سنوات طيلة مدة خدمة العامل.
- ٣- يتلقى العامل المعار أجره من الجهة المعنية لها.
- ٤- إذا وضع العامل المعار نفسه تحت تصرف الجهة المُعيرة فيعاد فوراً إلى وظيفته السابقة إذا كانت شاغرة وإنما فيعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات الفئة ويصدر قرار الإعادة من الوزير المختص.

## الباب الثامن: شروط العمل

### أوقات العمل والعطل

#### المادة ٣٣

- ١- تحدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية بقرار من رئيس مجلس الوزراء على ألا تقل عن ٦ ساعات في اليوم ولا تزيد عن ٨ ساعات ولا تتجاوز في كل الأحوال ٤٠ ساعة أسبوعياً.
- ٢- يجوز في حالات خاصة واستثناءً من أحكام الفقرة (١) لرئيس مجلس الوزراء تحديد ساعات العمل اليومية دون التقيد بالحددين: الأدنى والأعلى.
- ٣- تحدد الجهة العامة ذات العلاقة ومع التقييد بأحكام الفقرات السابقة مواعيد بدء العمل وانتهائه حسب مقتضيات المصلحة العامة والظروف المحيطة بعد المصادقة من قبل رئيس مجلس الوزراء.

#### المادة ٣٤

يحق لجميع العاملين راحة أسبوعية لا تقل عن يوم ولا تزيد عن يومين وتكون بكامل الأجر وتحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء على أن يكون يوم الجمعة من ضمنها.

#### المادة ٣٥

- ١- يعتمد عيداً الفطر والأضحى أيام عطلة رسمية للعاملين وتحسب لهم بكامل الأجر أما الجهات العامة التي تتطلب طبيعة عملها الاستمرار بالعمل فيعتبر عملها عملاً إضافياً.
- ٢- يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد أيام العطلة.



## الباب التاسع: الإجازات

### المادة ٣٦

- ١- يستحق العامل في الجهة العامة إجازات إدارية بتمام الأجر تحدد حسب مدة خدمته وتكون على الشكل الآتي:
- أ - خمسة عشر يوم عمل لمن كانت خدمته الفعلية خمس سنوات فما دون.
  - ب - عشرون يوم عمل للعامل الذي تزيد خدمته الفعلية عن خمس سنوات ولا تزيد عن عشر سنوات.
  - ج - خمسة وعشرون يوم عمل للعامل الذي تجاوزت خدمته الفعلية عشر سنوات ولا تزيد عن عشرين سنة.
  - د - ثلاثون يوم عمل لمن تجاوزت خدمته الفعلية عشرين سنة أو أتم الخمسين عاماً من عمره.
- ٢- تعد الإجازة الإدارية التي يحصل عليها العامل في السنة خدمة فعلية ماجورة.
- ٣- يجوز منح العامل أثناء دوامه إجازات ساعية تحسب من إجازاته الإدارية السنوية بمعدل يوم لكل ست ساعات
- ٤- يستفيد العامل من الخدمة السابقة عند احتساب مدة إجازاته الإدارية في الفقرة (أ)

### المادة ٣٧

- ١- يجوز للجهة العامة - وفي حال الضرورة - قطع إجازة العامل الإدارية واستدعاؤه، ويجب على الجهة العامة عندما تنسخ الفرصة وتسمح ظروف العمل منح العامل إجازة بديلة عنها، وفي حال لم يمنح العامل إجازة بديلة فإنه يعطى بدل الأجر عنها.
- ٢- تعد الإجازة الإدارية غير المستعملة حتى نهاية السنة منتهية ولا يجوز تراكم الإجازات وتدويرها إلى السنوات اللاحقة ولا يستحق العامل بدل أجر عنها إلا إذا كان عدم استعمالها عائد إلى الجهة العامة.

### المادة ٣٨

لا يستفيد العاملون في الجهات العامة التي يتخلل عملها إجازة صيفية أو موسمية من أحكام الإجازات الإدارية المنصوص عليها في البنود السابقة ويمكن عند الضرورة منحهم إجازة لا تزيد على سبعة أيام في العام.



## المادة ٣٩ - الإجازات الخاصة بلا أجر

- ١- يجوز منح العامل بناءً على طلبه الخطى لأسباب تقبلها الجهة العامة إجازة خاصة بلا أجر تحدد في الصك الصادر بمنحها على ألا تزيد مدتتها منفردة أو مجتمعة عن سنتين طيلة مدة خدمة العامل.
- ٢- تعد وظيفة العامل الممنوح إجازة خاصة بلا أجر شاغرة إذا تجاوزت مدتتها ثلاثة أشهر.
- ٣- يجوز منح العامل المتدرب إجازة خاصة بلا أجر ولأسباب تقبلها الإدارية "على أن لا تزيد عن ثلاثة أيام" وتضاف لمدة تدريبيه.

## المادة ٤٠

لا تدخل الإجازة الخاصة بلا أجر الممنوحة للعامل في حساب الخدمة الفعلية أوفي قدم العامل المؤهل للترفيع.

## المادة ٤١

- ١- يجوز بناءً على طلب خطى من العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر قطع إجازاته وإعادته إلى عمله قبل انتهاء مدة الإجازة إذا وافقت الجهة العامة على ذلك وفي هذه الحالة لا يجوز مباشرته العمل إلا بعد صدور صك بالإعادة من الجهة التي صدر عنها المنح.
- ٢- يُعاد العامل المجاز إجازة خاصة بلا أجر إلى وظيفته السابقة إذا بقيت شاغرة، وإلا يُعاد إلى وظيفة أخرى يحددها الوزير المختص ضمن ذات فئة العامل المجاز تتناسب ومؤهلاته الوظيفية وتتوفر فيه شروط شغلها.

## المادة ٤٢

لا يجوز للعامل أن يتغيب عن عمله إلا بإجازة أصولية ممنوحة له وفقاً لأحكام هذا القانون ويفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولية فضلاً عن العقوبات المقررة في الأنظمة النافذة.

## المادة ٤٣

إذا كان غياب العامل ناجماً عن ظروف مبررة تقدرها الإدارية فتعد مدة الغياب من إجازاته الإدارية السنوية وعند عدم كفيتها يحتسب الباقي إجازة خاصة بلا أجر.

## المادة ٤٤

١- تمنح الإجازات الإدارية السنوية والصحية والإجازات الخاصة كما يلي:

- أ- معاون الوزير، المدير العام ومعاونيه، مدراء الأفرع؛ بكتاب صادر عن الوزير المختص.



ب - سائر العاملين في الإدارات المركزية بكتاب صادر عن معاون الوزير أو المدير العام المختص حسب الحال.

ج - سائر العاملين في المديريات بكتاب من مدير الجهة العامة.

٢- تمنح الإجازة الخاصة بلا أجر بقرار من الوزير المختص إذا تجاوزت مدتتها ثلاثة أشهر وبقرار من مدير الجهة العامة إذا لم تتجاوز ثلاثة أشهر.

## الإجازات الخاصة بأجر

### المادة ٤٥

يستحق العامل إجازة بتمام الأجر ولا تحسب من إجازاته الإدارية في الحالات التالية:

١- لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر واحد ولمرة واحدة طيلة حياته الوظيفية.

٢- إجازة أمومة لمدة شهرين للعاملة الحامل ويحق لها تمديد الإجازة لمدة شهرين بلا أجر بعد إعلام الجهة العامة وتنوح العاملة المرضع إجازة رضاعة مدتها ساعة واحدة متصلة خلال الدوام وحتى يتم ولادها السنة من عمره.

٣- إجازة زواج مدتها سبعة أيام.

٤- إجازة وفاة مدتها ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته زوجه.

٥- تحسب العطل الأسبوعية والرسمية من الإجازات الممنوحة خلال الفترات السابقة إذا تخللتها.

## الإجازات الصحية

### المادة ٤٦

يحق للعامل خلال كل عام من خدمته أن يتغيب لأسباب صحية لمدة ٩٠ تسعين يوماً متصلة أو منفصلة يتقاضى خلالها كامل أجره المقطوع وتعتبر الإجازات الصحية من الخدمات الفعلية وتعتبر العطل الأسبوعية والرسمية من ضمن الإجازات الصحية.

### المادة ٤٧

إن العامل المعين خلال السنة يستحق الإجازة الصحية بنسبة تتوافق مع خدمته خلالها.



## المادة ٤٨

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 وكيفية تشكيل لجان فحص العاملين وتحديد اختصاصاتها ونطاق عملها.

## الباب العاشر: التسريح الصحي

### المادة ٤٩

تشكل لجان تسريح طبية عامة وفرعية للعاملين بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

### المادة ٥٠

١- يحال العامل إلى لجنة التسريح الطبية في حال تجاوزت مدة الإجازة الصحية الممنوحة له خلال العام الواحد / ٩٠ يوماً متصلة أو منفصلة.

٢- إذا تبين للجنة التسريح الطبية المشار إليها أنها ناجم عن الإصابة بمرض عضال أو سار والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة أو بعاهة تمنعه من القيام بالعمل تقرر تسريحه أما إذا تبين لها أن المرض غير ناجم عما تقدم وأنه قابل للشفاء فيمنح إجازات بكمال الأجر لا يتجاوز مجموعها شهرين تقرر تسريحه بانتهائها إذا لم يثبت شفاؤه نهائياً من المرض.

٣- يجوز للجهة العامة إعادة العامل المسرح صحياً بعد شفائه شفاءً كاملاً من المرض المسرح بسببه إلى العمل في حال توفر الشاغر والاعتماد

٤- إذا كان المرض ناجماً عن المهنة التي يمارسها العامل أو في معرض قيامه بوظيفته ينقل إلى وظيفة أخرى تناسب وضعه الصحي.

### المادة ٥١

يحق لكل من الجهة العامة أو العامل الاعتراض على تقرير لجنة التسريح الطبية الفرعية أمام لجنة التسريح الطبية العامة خلال ١٥ خمسة عشر يوماً من تبليغه تقرير اللجنة الفرعية وعلى لجنة التسريح الطبية العامة أن تصدر قرارها النهائي خلال مدة لا تتجاوز ٣٠ ثلثين يوماً من تاريخ الاعتراض وتعتبر قرارات لجنة التسريح الطبية العامة غير قابلة لأي طريق من طرق الطعن والمراجعة.

### المادة ٥٢

تنفذ قرارات اللجنة المتضمنة التسريح بصفتها من الجهة التي تمارس حق التعيين ابتداءً من تاريخ اكتساب تلك القرارات الدرجة القطعية وتصنف حقوق العامل وفقاً لأنظمة النافذة.



## **باب الحادى عشر: الواجبات**

المادة ٥٣

**يجب على العامل مراعاة الأحكام التالية وتنفيذها وهي :**

- ١- أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بأمانة وإخلاص وأن ينصرف كلياً في وقت العمل إلى أداء واجبات العمل.
  - ٢- أن يتقييد تقييداً تماماً بمواعيد الدوام المقررة وألا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفق الأصول.
  - ٣- 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 كل مخالفة يلاحظها أثناء عمله.
  - ٤- 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.
  - ٥- أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وذوي العلاقة من المراجعين مسلك الاحترام والواجب.
  - ٦- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتحقيق الخدمة العامة.
  - ٧- أن يرتدي أثناء العمل اللباس المخصص للعمل (في حال وجوده).
  - ٨- أن يكون مسؤولاً تجاه الجهة العامة عن الأضرار التي تنشأ عن سوء قيامه بواجباته سواء أكان ذلك عن قصد أو إهمال على ألا يخل ذلك بمسؤوليته تجاه الغير وفق القواعد المقررة بهذا الشأن ، وبصورة عامة التقييد التام بجميع التعليمات الصادرة عن الجهة العامة وعن سائر السلطات المختصة حسب الانظمة النافذة.

## باب الثاني عشر: المحظورات

المادة ٥٤

يُحظر على العامل ما يلي:

- ١- أن يفشي المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام قائماً بعد تركه العمل.
  - ٢- أن يستعمل المواد والعتاد والآلات المسلمة إليه لأمور خارجة عن أغراض الجهة العامة التي يعمل لديها سواء لنفسه أو لغيره.
  - ٣- أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة



- ٤ - أن يقبل لنفسه أو لغيره منحة أو هدية أو امتيازاً بسبب أدائه لأعمال الوظيفة أو يقبل الوعود بشيء من هذا القبيل.
- ٥ - أن يجمع نقوداً أو أشياء عينية لأي فرد أو لأي هيئة أو جماعة لأغراض غير مسموح بها أو غير مرخص لها.
- ٦ - أن يجمع بين وظيفته وأي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة وبشكل خاص:
- أ - أن يقبل تكليفه بأي عمل مهما كان نوعه لدى الجهات العامة الأخرى إلا بناءً على موافقة خطية من الجهة العامة التي يعمل لديها.
- ب - أن يجمع بين وظيفته وممارسة مهنة حرة باستثناء المهن التي تنص الأنظمة النافذة على جواز ممارستها وضمن الشروط المحددة فيها.
- ج - أن يشترك في المضاربات المالية أو أن يمارس أي عمل من الأعمال التجارية أو الصناعية لدى الجهة التي يعمل بها.
- د - أن يدخل في التعهادات والمناقصات بنفسه أو بالواسطة أثناء وجوده في عمله ويبيقى هذا الحظر قائماً بعد تركه الخدمة لأي سبب كان ولمدة ثلاثة سنوات بالنسبة للتعهادات والمناقصات التي تجري في الجهة العامة التي كان فيها عند تركه الخدمة.
- ه - أن يعمل بأي صورة كانت بعد انتهاء خدمته لأي سبب كان لدى الجهات الخاصة المحلية أو الأجنبية التي لها علاقة بأعماله السابقة أو أن يكون ممثلاً أو وكيلاً لديها مالم تنقض سنة على انفكاكه عن تلك الأعمال ويصدر رئيس مجلس الوزراء التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا البند.
- و - أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن مجلس الوزراء.
- ز - أن يشتري عقارات أو منقولات تطرحها السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بوظيفته.
- ح - أن يكون وكيلاً في القيام بأعمال لغيره بأجر أو بمكافأة ولا يجوز أن يكون وكيلاً بدون أجر أو مكافأة إذا كانت الأعمال الموكل إليه مما جرت العادة بدفع أجرة إلى الوكلاء في مقابل القيام بها.
- ط - 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 صلة أو قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخبار رئيسه بذلك.
- ي - 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 العمل (الآخر) لا يضر بأداء واجبات الوظيفة ولا يتعارض مع مقتضياتها.



- ٧- أن يقرض أو يقترب من المتعاملين مع الجهة العامة التي يعمل لديها أو من المتعهدين معها أو من له صلة بنشاطها.
- ٨- أن يشترك في تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل تتعارض مع أحكام الأنظمة النافذة.
- ٩- أن يترك العمل أو يتوقف عنه أو يعطله بقصد الإخلال بالنظام العام أو توقيف أو تعطيل الإنتاج أو أن يعرض العاملين على ذلك.
- ١٠- أن ينتمي إلى جمعية أو جماعة تتولى أغراضًا غير مشروعة تهدد مصالح المناطق المحررة أو تعرضها للخطر.
- ١١- أن يدخل إلى مكان العمل الأسلحة أو المتفجرات أو أية مادة من شأنها أن تُعرض الموجودات للخطر ما لم يكن بإذن رسمي وبغرض حماية الجهة العامة.
- ١٢- أن يقبل الزيارات الشخصية إلا لضرورة قصوى .
- ١٣- أن يأتي بعمل أو يُظهر ما يخل بشرف الوظيفة الموكلة إليه.
- ١٤- أن يرتكب المحظورات الأخرى التي تقررها الجهة العامة (تبعاً لطبيعة العمل لديها وحسن سير العمل).

## الباب الثالث عشر: العقوبات المسلكية

### المادة ٥٥

- ١- كل عامل يخالف أحكام هذا القانون ويخرج عن الواجب في أعمال وظيفته يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها فيه مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده.
- ٢- لا يعفي العامل من مسؤولية أعماله مسلكياً إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده.
- ٣- إن تأديب العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون لا يحول دون حق الجهة العامة بتغريمهم عن الأضرار التي يحدثونها في أموالها وممتلكاتها طبقاً للأحكام النافذة.

### المادة ٥٦

تصنف العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين المخالفين إلى نوعين:

#### ١- العقوبات الخفيفة وتشمل:

- أ - عقوبة التنبيه وهي إخطار العامل بكتاب تذكر فيه المخالفة ويشار فيه إلى ضرورة اجتناب المخالفة مستقبلاً



ب - عقوبة الإنذار وهي توجيه كتاب إلى العامل ينذر فيه بفرض عقوبة أشد في حال تكرار المخالفة أو استمرارها

ج - عقوبة الحسم من الأجر وهي حسم نسبة من الأجر لا تزيد عن ١٠% وذلك لمدة تتراوح بين شهر وستة أشهر

د - عقوبة تأخير الترفيع لمدة سنة وهي تأخير موعد استحقاق العامل لعلاوة الترفيع مدة سنة واحدة وتفرض هذه العقوبة حكماً بعد معاقبة العامل بثلاث عقوبات خفيفة خلال السنة الواحدة

ه - عقوبة حجب الترفيع وهي حرمان العامل من علاوة الترفيع مرة واحدة

## ٢- العقوبات الشديدة وتشمل:

أ - عقوبة النقل التأديبي وهي نقل العامل إلى وظيفة أدنى من وظيفته مع احتفاظه بأجره.

ب - عقوبة التسریح التأديبي وهي تسريح العامل وتصفيه حقوقه وفق الأنظمة المعمول بها ولا يجوز إعادة العامل المسرح إلى وظيفته ما لم يمض على تسريحه ستة أشهر على الأقل.

ج - عقوبة الطرد وهي الحرمان من الوظيفة نهائياً وتصفي حقوق العامل وفقاً للأنظمة المعمول بها.

## المادة ٥٧

لا يشترط مراعاة التدرج في إيقاع العقوبات التأديبية ولا يعاقب العامل بنوع واحد من العقوبات المذكورة لأكثر من مرتين في السنة الواحدة ويتوارد في حال تكرار المخالفة ذاتها فرض عقوبة أشد ولا يجوز جمع عقوبتين للمخالفة الواحدة في وقت واحد

## المادة ٥٨

١- مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعقوبات تفرض العقوبات الخفيفة على العاملين وفق ما يلي:

أ - عقوبتنا التنبيه والإذار من قبل أي من رؤساء العامل

ب - عقوبة الحسم من الأجر من قبل (الوزير - المدير العام) أو من يتم تفويضه من قبلهم .

ج - عقوبة تأخير الترفيع وحجب الترفيع من الوزير المختص بناءً على اقتراح الرئيس الأعلى في الجهة العامة

٢- مع مراعاة قانون الهيئة المركزية للرقابة والتقييس للعامل أن يطالب بأي حق من حقوقه أو يشرح أية مظلمة تقع عليه عن طريق التسلسل الإداري بصورة كتابية وعلى الجهة التي رفعت إليها الشكوى الإجابة سلباً أو إيجاباً خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الشكوى فإذا لم تتم الإجابة بانتهاء المدة تعرض القضية مباشرة على الوزير المختص الذي يوكل بدراستها أو التحقيق فيها تمهداً للبت فيها.



**قانون العاملين**

٣- يجوز للوزير المختص إلغاء العقوبات الخفيفة باستثناء العقوبات المفروضة بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش .

٤- تفرض العقوبات الشديدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش إلا بعد استطلاع رأي الهيئة المركزية للرقابة المركزية للرقابة والتفتيش .

٥- حق التعيين .

المادة ٥٩

تحدد أسماء فرض العقوبات الخفيفة والتظلم منها بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء.

المادة ٦٠

نقداً، هنـوز مجلس الوزراء صرف العامل من الخدمة بناءً على:

ج) جوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء صرف مبالغ مقدارها مائة مليون ليرة في الحالات التي يقتضي ذلك الضرورة لإنفاذ مهامها.

٢- اقتراح الوزير لأسباب قصور الفعالية والأداء.

٣- لا يسمح باستخدام العامل المصروف من الخدمة بموجب ذلك.  
هذا الاستخدام إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء يجيز ذلك.

## الباب الرابع عشر: كف اليد

المادة ٦

كذلك فالد هـ ثم قيف العامل عن عمله مؤقتاً.

١- كف اليد هو تجسيد السلطة صاحبة الحق بالتعيين.

٢- يتم كف اليد بقرار من السلطة صاحبة الحق بالتعيين.

٣- يُعد العامل مكفوف اليد حكماً خلال مدة توقيفه، ويُعد كف يده ملعي استمرار كف اليد  
٤- يُعد منعه من محاكمته؛ ما لم تقرر السلطة صاحبة الحق بالتعيين

١- يهدى بحسب مقتضياته: ما لم يتم  
حال براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته.  
٢- كل انتقام من جرم جرائم ارتكب أثناء العمل أو بسببه.

## **باب الخامس عشر: الأجور والتعويضات**

المادة ٦٣

شدة العاتم، أحرره إذا كان شاغلاً للوظيفة وقائماً بها بصورة فعلية.

٢ تدفع الأجر في نهاية كل شهر.



٣- يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تقديم التاريخ المحدد لتأدية الأجور في الحالات التي يراها.

٤- يبدأ حق العامل بالأجر ابتداءً من تاريخ مباشرته لأعمال وظيفته.

٥- يجوز منح العامل بناءً على طلبه سلفة مالية تعادل مثلي أجره الشهري وعند وجود أسباب مبررة تقبلها الإدارية.

٦- يصدر مدير المالية العامة التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة /٥/ السابقة.

### المادة ٦٣

يبدأ حق العامل المرفع بأجره الجديد ابتداءً من أول الشهر الذي يبدأ فيه استحقاقه للترفيع.

### المادة ٦٤

يتناقض العامل المنقول أجره من الجهة المنقول إليها ابتداءً من أول الشهر الذي يلي تاريخ مباشرته العمل لديها.

### المادة ٦٥

١- يقطع أجر العامل المستقيل ابتداءً من تاريخ انفكاكه عن عمله والمعتبر بحكم المستقيل من تاريخ انقطاعه.

٢- يقطع أجر العامل المنتهية خدمته بسبب بلوغه سن التقاعد أو المسرح بسبب صحي أو المتوفى ابتداءً من أول الشهر الذي يلي انتهاء خدمته.

٣- يقطع أجر العامل المسرح تأديبياً أو المطرود ابتداءً من تاريخ اكتساب قرار التسريح أو الطرد الدرجة القطعية.

٤- يقطع أجر العامل المتوفى أو المفقود أو المختفي ابتداءً من أول الشهر الذي يلي تاريخ وفاته أو اختفائه أو فقده وعند وجود أسباب قاهرة لاختفائه تمنح عائلته أجره لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وفي حال ثبوت اختفائه القسري بسبب العمل يمدد استحقاقه للأجر لمدة سنة ابتداءً من تاريخ اختفائه.

٥- يوقف أجر العامل المكافف إلى اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ كف يده.

٦- إذا أعيد العامل المكافف إلى وظيفته فإنه يتناقض اعتباراً من تاريخ وقف أجره كاملاً أجوره الموقوفة في حال براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته من الوجهة الجزائية وتقرير براءته مسلكياً أو معاقبته بإحدى العقوبات الخفيفة أو بعقوبة النقل التأديبي.



## المادة ٦٦

إذا اضطر العامل المستقيل أو المنتهية خدمته الاستمرار في العمل لداعي التسليم والجرد فإنه يتناقض تعويضا لا يتجاوز أجر آخر شهر تقاضاه ويجوز بقرار من مدير الجهة العامة منحه تعويض شهر آخر إذا كانت المدة للتسليم والجرد لا تتجاوز في مدة شهر واحد ولا تعدد مدة التسليم والجرد من الخدمات الفعلية.

## الباب السادس عشر: التعويضات والمكافآت وعلاوات الإنتاج

### المادة ٦٧

تقسم التعويضات التي يحق للعاملين تقاضيها فضلاً عن الأجر المقطوع إلى الفئات التالية:

١- التعويض العائلي وفق ما يلي:

أ- عن كل زوجة .

ب - عن كل ولد لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره والبنت مالم تتزوج.

ج - تُعدُّ الربائب في حكم الأولاد وفق شروط تحدد لاحقاً.

د - يستثنى من شرط السن الأولاد الذين يتبعون التحصيل العلمي شريطة التقدم بوثيقة دوام رسمية أو المعاقين إعاقة دائمة .

هـ - أن يكون الممنوح عنه التعويض العائلي متواجداً في المناطق المحررة بشكل دائم.

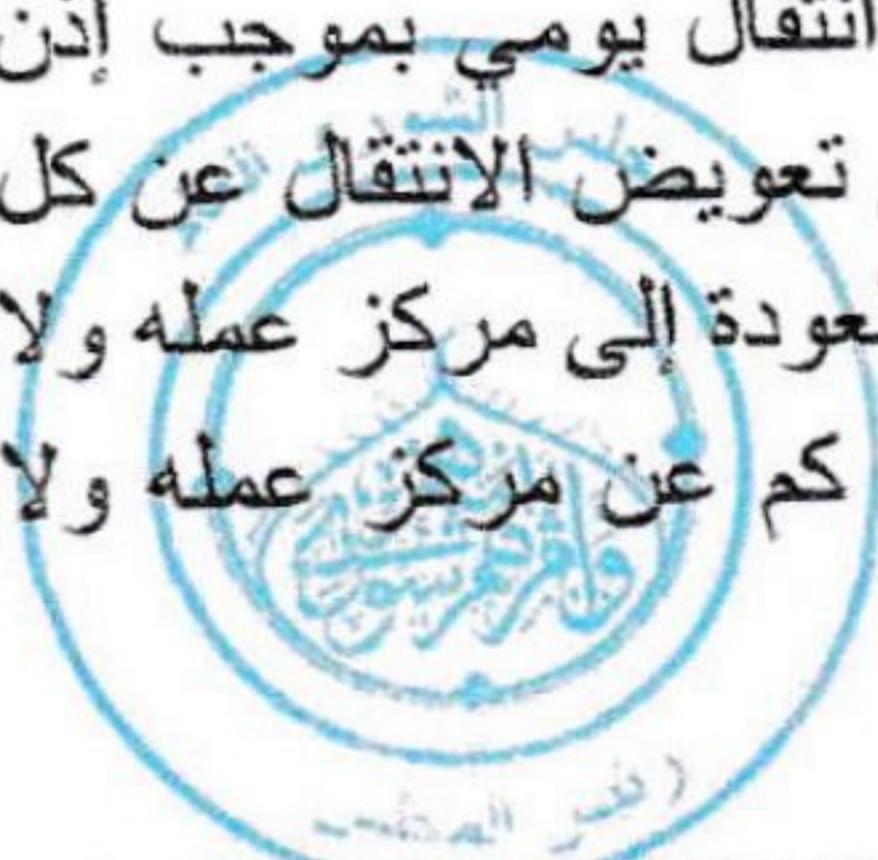
و- تحدد التعويضات في جدول رقم ٢ / ملحق بالقانون و يصدر بقرار من مديرية المالية العامة.

٢- تعويض طبيعة العمل والاختصاص الفني: يستحق العاملون الذين تتصف أعمالهم ووظائفهم بطبيعة خاصة بالإضافة إلى المخاطر التي يتحملونها والإجهاد الجسماني أو الفكري الذي تتطلبه الوظيفة والعمل الفني المتخصص تعويضات ويجب ألا يتجاوز هذا التعويض نسبة ٤٠٪ من الأجر المقطوع ويتم تحديد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض ومقدار استفادتها كل منهم وشروط وقواعد منحه وحجبه بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الجهة المختصة .

٣- - تعويض المسؤولية : ويكون للعاملين الذين يتحملون المسؤولية المالية بنسبة لا تتجاوز ( ١٥٪ ) من الأجر المقطوع .

٤- تعويض العمل الإضافي: ويكون للعاملين الذي تقتضي طبيعة عملهم تجاوز الساعات المخصصة للعمل أو النهوض بأعمال إضافية لعملهم.

٥ - تعويض الانتقال: يستحق العاملون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومي بموجب إذن سفر موقع من الجهة العامة التي يعمل فيها العامل يعادل يوماً من أجرهم ويعطى تعويض الانتقال عن كل يوم يقضيه العامل خارج مركز عمله وذلك اعتباراً من ساعة المغادرة إلى ساعة العودة إلى مركز عمله ولا يستحق العامل تعويض انتقال إذا لم يتجاوز بعد المكان الذي ينتقل إليه ( ٢٥ ) كم عن مركز عمله ولا



يجوز أن تتجاوز مدة المهمة الرسمية التي يمنح عنها تعويض الانتقال (١٥) يوم إلا بموافقة خطية مسبقة من الوزير المختص وبحد أقصى قدره (٣٠) يوماً.

- ٦ - **الحوافز والمكافآت التشجيعية:** وتمنح للعاملين الذين يساهمون في زيادة الانتاج والتقليل من الهدر.
- ٧ - **تعويض التمثيل:** يمنح شاغلو الوظائف التي تتطلب منهم - بالنظر لطبيعتها الخاصة - مصروفات إضافية تعويض تمثيل يحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي يستفيد شاغلوها من هذا التعويض ومقدار استفادة كل منهم وشروط وقواعد منحه وحجبه.

## الباب السابع عشر: انتهاء الخدمة

### المادة ٦٨

تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية:

- ١ - إذا أتم العامل من الفئة الأولى الخامسة والستين وبقية الفئات الستين من العمر.
- ٢ - الاستقالة أو ما في حكمها.
- ٣ - التسریح صحيحاً.
- ٤ - ثبوت عدم صلاحية العامل المتمرن.
- ٥ - التسریح بسبب ضعف أداء العامل.
- ٦ - التسریح التأديبی.
- ٧ - الصرف من الخدمة.
- ٨ - الطرد.
- ٩ - الوفاة.
- ١٠ - إلغاء الوظيفة

### المادة ٦٩

يجوز في حالات الضرورة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب العامل واقتراح الوزير المختص تمديد خدمة العامل المشار إليه في البند (١) من المادة السابقة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة خمس سنوات كحد أقصى على أن يتم التجديد كل سنة.



## المادة ٧٠

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيحاً بقرار من المجلس الطبي المختص أو من يقوم مقامه ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته الصحية ما لم يطلب هو إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته.

## المادة ٧١

١- للعامل أن يقدم طلب استقالته من وظيفته .

٢- ولا تنتهي خدمة العامل إلا بقرار صادر بقبول الاستقالة من قبل الجهة صاحبة الحق في التعيين ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها وإلا اعتد الاستقالة مقبولة بحكم القانون، ويحق للعامل الرجوع عن طلب الاستقالة قبل صدور القرار.

٣- إذا أحيل العامل إلى مجلس تأديب أو محكمة فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة.

## المادة ٧٢

١- يعتبر العامل بحكم المستقيل عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة :

أ - العامل المعين أو المسمى أو المنقول أو المندوب الذي لا يباشر عمله خلال (١٥) يوماً من تاريخ تبلغه صك التعيين أو التسمية أو النقل أو الندب .

ب - العامل الذي ينهي ندبه ولا يلتحق بوظيفته خلال (١٥) يوماً من تاريخ تبليغه صك إنهاء الندب .

ج - العامل الذي يترك وظيفته بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال (١٥) يوماً من تاريخ تركه الوظيفة أو الذي يتغيب أكثر من (٣٠) يوماً بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة .

د - العامل المعار أو المجاز إجازة خاصة بلا أجر الذي لا يضع نفسه تحت تصرف الجهة العامة التي يتبع لها خلال (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء الإعارة أو الإجازة .

٢- في حال عودة العامل إلى عمله قبل انقضاء المدة المحددة في الفقرة (١) السابقة أو في حال إعادته إليه بعد انقضاء المدد المذكورة بسبب اعتبار غيابه مبرراً من قبل الجهة العامة فيعتبر هذا الغياب إجازة إدارية محسوبة من إجازاته الإدارية السنوية المستحقة وعند عدم كفايتها يعتبر الباقى إجازة خاصة بلا أجر .

## المادة ٧٣

١- يتبع في حال إلغاء الوظيفة ما يلي :

أ - ينقل العامل إلى وظيفة شاغرة تتوفّر فيه شروط شغلها معادلة لوظيفته في ملاكه كما يجوز نقله إلى مثل هذه الوظيفة في أي ملّاك آخر.

ب - عند عدم وجود وظيفة شاغرة معادلة في ملّاكه أو عدم نقله إلى ملّاك آخر يعطى العامل حق الخيار خلال شهر يبدأ من تاريخ إلغاء الوظيفة بين قبول وظيفة أدنى مع احتفاظه بأجره وبحقه في شغل أول وظيفة في ملّاكه معادلة لوظيفته الملغاة وبين التسريح وتصفيته حقوقه وفق القوانين النافذة .

٢- يتم التسريح بضمك من الجهة التي تمارس حق التعين خلال مدة أقصاها /٣٠/ يوماً تبدأ اعتباراً من تاريخ اختيار العامل التسريح

#### المادة ٧٤

- ١- يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة /٦٨/ ، على أنه في حالة التسريح الصحي يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصاً حسب الأحوال لغاية استفادته إجازته المرضية أو إحالته إلى التقاعد بناء على طلبه.
- ٢- إذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره مع تعويضاته حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعد الاستقالة بعدها مقبولة
- ٣- في حال انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار.

#### المادة ٧٥

إذا حكم على العامل بالتسريح التأديبي أو الطرد انتهت خدمته من تاريخ إبلاغه الحكم ما لم يكن محفوفاً باليد فتعد خدمته من تاريخ كف يده.

#### المادة ٧٦

- ١- إذا انتهت خدمة العامل يصرف له تعويض نهاية خدمة يعادل أجر شهر عن كل سنة عمل فعلية من تاريخ التحاقه بحكومة الإنقاذ وفق أجر وتعويضات الشهر الأخير.
- ٢- يستمر صرف الأجر المقطوع لورثة العامل الذي نال شرف الشهادة على جبهات القتال أو نتيجة الأعمال الحربية أثناء الدوام الرسمي وذلك منذ تاريخ تأسيس حكومة الإنقاذ ولمدة عشر سنوات اعتباراً من تاريخ صدور هذا القانون .

#### المادة ٧٧

- ١- يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء - وبناءً على اقتراح الوزير المختص - إعادة العامل المستقيل أو المعتبر بحكم المستقيل بأجره السابق إلى وظيفة تتتوفر فيه شروط شغلها.
- ٢- يجوز - بضمك من الجهة صاحبة الحق بالتعيين - إعادة العامل المسرح بسبب إلغاء الوظيفة بأجره السابق إلى وظيفة تتتوفر فيه شروط شغلها.
- ٣- يجب أن تتتوفر في العامل المعاد للعمل - وفق أحكام هذه المادة - الشروط العامة للتعيين.
- ٤- يقصد بالأجر السابق - في مجال تطبيق أحكام هذه المادة - الراتب أو الأجر الشهري المقطوع الذي كان يتلقاه العامل عند انتهاء خدمته مضافاً إليه الزيادات التي طرأت على الرواتب والأجور.



## الباب الثامن عشر: أحكام عامة

### المادة ٧٨

تعتبر المحكمة المслكية أو المجلس التأديبي الخاص بالعاملين حين إحداثه هو المختص بمحاكمة العاملين من الناحية التأديبية.

### المادة ٧٩

مع مراعاة الأنظمة الخاصة بالبعثات العلمية، يوفد العاملون والأشخاص المكلفوون بمهام رسمية إلى الدول العربية والأجنبية بصفة من رئيس مجلس الوزراء في كافة حالات تمثيل مجلس الوزراء، ويحدد في صفة الإيفاد مدى استحقاق الموفر لتعويضات الانتقال والجهة التي تتحمل دفع هذه التعويضات.

### المادة ٨٠

- ١- يستثنى من تطبيق هذا القانون لجهة الأحكام التالية ( التعيينات - المساعدة - التعويضات - النقل - الندب والإعارة ) كل من :
  - أ- قضاة الحكم والنيابة الخاضعون لقانون السلطة القضائية .
  - ب- أعضاء الهيئة التعليمية والتدريسية والفنية الخاضعون لقانون تنظيم الجامعات .
  - ج- مفتشو الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش .
  - د- الشرطة .
- ٢- تبقى الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة خاضعة لجهة هذه الأحكام لأنظمة خاصة بها .

### المادة ٨١

تصدر جداول الرواتب التعويضات المستحقة للعاملين بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مديرية المالية العامة .

### المادة ٨٢

تصدر التعليمات التنفيذية لهذا القانون بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح لجنة تشكل من قبل رئيس مجلس الوزراء تفسر مواد هذا القانون .



### المادة ٨٣

يلغى القانون رقم ١١/٢٠١٨/١٣ مـ وكافة القوانين الصادرة بهذا الخصوص بعد صدور هذا القانون .

### المادة ٨٤

يعد هذا القانون نافذا من تاريخ صدوره.

حرر بتاريخ ٣ / ٨ / ١٤٤٢ هـ

الموافق لـ ٣ / ٧ / ٢٠٢١ مـ

