

السنة الثالثة والتسعون

بسم الله الرحمن الرحيم



الجمهورية العربية السورية

العدد ١٥ / مكرر

٦

نيسان

٢٠١١

٣

جمادى الأولى

١٤٣٢

# الجريدة الرسمية

الجزء الأول

المصوص التشريعية والتنظيمية والتفسيرية

يصدر هذا الجزء في يوم الأربعاء من كل أسبوع

المراجعة في كل ما يتعلق بالجريدة الرسمية بجزئها الكونسي: مديرية الطبعة والجريدة الرسمية

دمشق - دوار كفرسوسة - شارع محمد عمر الواقدي هاتف: ٢٢١٥٨٥١ - ٢٢١٥٨٥٢

٢٢٢٦٥٢٧ فاكس: ٢٢١٣٢٤٤ - ٢٢١٥٨٥٣

قيمة المجموعات السابقة لعام ٢٠١١		بدل الاشتراك لعام ٢٠١١	
	ليرة سورية	الجزء الاول الجزء الثاني	ل.س
قيمة المجموعة	٩٠٠	وزارات - شركات - مؤسسات - افراد	٩٧٥
قيمة العدد	٧٥	للعاملين في الدولة والمتقاعدين	٧٧٥
يضاف الى هذه القيم اجور بريد الاعداد والمجموعات التي ترسل بالبريد المسجل		قيمة العدد	٢٥
براءة الاختراع		قيمة العدد المنشور به نظام داخلي	١٥٠
قيمة النسخة	٤٠	اجور بريد لكل جزء	٩٠٠
اجور نشر الاعلانات		دولار اميركي	دولار اميركي
	ليرة سورية	للاعداد التي ترسل خارج القطر لكافة السنوات	٤٦٥
الحد الادنى لاجرة كل اعلان	١٥٠٠	قيمة العدد	١٠
اجرة نشر كل سطر مؤلف من ٨ كلمات	١٠٠	قيمة مجموعات السنين السابقة	
يعتبر السطر الذي يشغل الصفحة افقيا سطرين		الجزء الاول الجزء الثاني	ل.س
يعتبر كل من العنوان والتوقيع والتاريخ سطرا كاملا في حال ورودها غير متوازية افقيا		وزارات - شركات - مؤسسات - افراد	٧٥٠
يعتبر جزء السطر سطرا كاملا		قيمة العدد	٢٥
اذا تجاوزت مساحة الاعلان سواء كان اسطرا او رواسم او كليشات		للعاملين في الدولة والمتقاعدين	٥٥٠
٨٠٪ من الصفحة يعتبر صفحة كاملة وتحدد اجورها ب ٢٠٠٠ ل.س		بدل الاشتراك في ملحق الجريدة الخاص بحماية الملكية الصناعية والتجارية	
يضاف الى هذه الاجور عشر ليرات سورية اجور البريد المضمون لكل اعلان يرسل الى صاحبه في البريد		المشتركون كافة - جهات عامة - جهات خاصة - افراد	١٥٠٠
		قيمة العدد	١٥٠
		دولار اميركي	دولار اميركي
		للاعداد التي ترسل خارج القطر	١١٥
		قيمة العدد	١٠



# الجريدة الرسمية

## الجزء الأول

### النصوص التشريعية والتنظيمية والتفسيرية

يصدر هذا الجزء في يوم الأربعاء من كل أسبوع

المراجعة في كل ما يتعلق بالجريدة الرسمية بجزئها تكون مع: مديرية الطبعة والجريدة الرسمية

دمشق - دوار كفرسوسة - شارع محمد عمر الواقدى هاتف: ٢٢١٥٨٥١ - ٢٢١٥٨٥٢

٢٢٢٦٥٢٧ فاكس: ٢٢١٣٢٤٤ - ٢٢١٥٨٥٣

قيمة المجموعات السابقة لعام ٢٠١١		بدل الاشتراك لعام ٢٠١١	
	ليرة سورية		الجزء الاول الجزء الثاني ل.س ل.س
قيمة المجموعة	٩٠٠	وزارات - شركات - مؤسسات - افراد	٩٧٥
قيمة العدد	٧٥	للعاملين في الدولة والمتقاعدين	٧٧٥
يضاف الى هذه القيم اجور بريد الاعداد والمجموعات التي ترسل بالبريد المسجل		قيمة العدد	٢٥
براءة الاختراع		قيمة العدد المنشور به نظام داخلي	١٥٠
قيمة النسخة	٤٠	اجور بريد لكل جزء	٩٠٠
اجور نشر الاعلانات		للاعداد التي ترسل خارج القطر لكافة السنوات	٤٦٥
	ليرة سورية	قيمة العدد	١٥
الحد الأدنى لاجرة كل اعلان	١٥٠٠	قيمة مجموعات السنين السابقة	
اجرة نشر كل سطر مؤلف من ٨ كلمات	١٠٠	الجزء الاول الجزء الثاني ل.س ل.س	
يعتبر السطر الذي يشغل الصفحة أفقياً سطرين		وزارات - شركات - مؤسسات - افراد	٧٥٠
يعتبر كل من العنوان والتوقيع والتاريخ سطراً كاملاً في حال ورودها غير متوازية أفقياً		قيمة العدد	٢٥
يعتبر جزء السطر سطراً كاملاً		للعاملين في الدولة والمتقاعدين	٥٥٠
إذا تجاوزت مساحة الاعلان سواء كان اسطراً او رواسم او كليشاش		بدل الاشتراك في ملحق الجريدة الخاص بحماية الملكية الصناعية والتجارية	
٨٠٪ من الصفحة يعتبر صفحة كاملة وتحدد اجورها ب ٢٠٠٠ ل.س		المشتركون كافة - جهات عامة - جهات خاصة - افراد	١٥٠٠
يضاف الى هذه الاجور عشر ليرات سورية اجور البريد المضمون لكل اعلان يرسل الى صاحبه في البريد		قيمة العدد	١٥٠
		للاعداد التي ترسل خارج القطر	١١٥
		قيمة العدد	١٠

الخلاصة	النصوص		رقم الصفحة
	تاريخها	رقمها	
<p><u>وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل</u>  <u>القرارات</u>                      النظام الداخلي ولائحة الجزاءات لنقابة المحامين في                      محافظة دمشق</p>	٢٠١١/٣/١٥	٥١٢	٥١٢

## وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

## القرارات

قرار رقم /٥١٢/

بموجب القرار رقم /٥١٢/

تاريخ ٢٠١١ / ٣ / ١٥

المادة الأولى : يعتمد النظام الداخلي ولائحة الجزاءات لنقابة المحامين في محافظة دمشق

المادة الثانية : ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذه .

## النظام الداخلي للعمل

في فرع نقابة المحامين بدمشق

استناداً لأحكام المادة (٩٠) من قانون العمل

رقم ١٧ لعام ٢٠١٠

## الباب الأول

## الفصل الأول

المادة (١) : يقصد بالعبارات التالية أينما وردت في هذا النظام ما يلي :

فرع نقابة المحامين : هو فرع نقابة المحامين بدمشق الذي يرعى مهنة المحاماة في دمشق وهي مهنة علمية فكرية مهمتها التعاون مع القضاة على تحقيق العدالة والدفاع عن حقوق الموكلين وفق أحكام القانون .

العامل : كل شخص يعمل بأجر في فرع نقابة المحامين بدمشق ذكراً كان أم أنثى وتحت إدارته وإشرافه وفق أحكام هذا النظام .

العمل : هو العمل المحدد في عقد العامل ويقع ضمن اختصاصاته ومسؤولياته وفق الأحكام القانونية النافذة .

مجلس الفرع : هو المجلس المنتخب من الهيئة العامة لمحامي فرع نقابة المحامين بدمشق ويمارس اختصاصاته المحددة بموجب أحكام قانون المحاماة والنظام الداخلي لنقابة المحامين وفروعها .

رئيس الفرع : هو الأستاذ المنتخب لرئاسة مجلس الفرع ويشرف على إدارة العمل في الأقسام المختلفة بشكل أصولي ويمارس اختصاصاته المحددة بموجب أحكام قانون المحاماة والنظام الداخلي لنقابة المحامين وفروعها .

العقد : عقد العمل الفردي المبرم بين فرع نقابة المحامين بدمشق والعامل وفقاً لأحكام المادة (٤٧) من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ والقرار رقم (٤) لعام ٢٠١٠ المنفذ لأحكام المادة المذكورة .

الأجر : كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه نقداً أو عينياً مضافاً إليه جميع العلاوات المقررة للعامل بموجب عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل سواء أكان الأجر يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً أو موسمياً أم سنوياً ولا يدخل في مفهوم الأجر بدلات السفر والمصاريف اليومية التي يتكبدها العامل في معرض أدائه لعمله .

النظام : النظام الداخلي للعاملين في فرع نقابة المحامين بدمشق .

القانون : قانون العمل رقم (١٧) لعام ٢٠١٠ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم (٩٢) لعام ١٩٥٩ وتعديلاته .

الوزارة : وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

## الفصل الثاني

الغاية من هذا النظام  
المادة (٢) : يهدف هذا النظام وضع الضوابط والمعايير الأساسية لتحقيق حسن سير العمل في فرع النقابة وتنفيذ المهام الموكلة للإدارة فيها ، وضمان التعاون والانسجام بين العاملين والفرع بغية تحقيق مستويات الإنتاج لمصلحة العمل والقيام بكافة الخدمات اللازمة للمحامين أعضاء فرع النقابة .

المادة (٣) : أن أعمال فرع النقابة تنحصر في رعاية شؤون المحامين والقيام بأعمال التدريب والتأهيل العلمي و المسلكي ، والارتقاء بدور المحاماة لتحقيق العدالة وتطبيق القانون بالتعاون مع الجهات القضائية والرسمية .

المادة (٤) : تعتبر أحكام هذا النظام متممه لأحكام العقد ونافذة اعتباراً من تاريخ اقترانها بتصديق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، ويعتبر العامل مطلعاً عليه وقابلاً به وملتزمًا بأحكامه بعد إعلانه في لوحة الإعلانات وفور توقيعه على العقد .

المادة (٥) : يعتبر هذا النظام معدل حكماً في حال تعديل قانون العمل فيما يتلاءم مع أحكامه .

## الفصل الثالث

### شروط الاستخدام

- المادة (٦) : يشترط للاستخدام في فرع نقابة المحامين بدمشق ما يلي :
- من رعايا الجمهورية العربية السورية أو من رعايا الدول العربية أو من الأجانب المرخص لهم من قبل السلطات الإدارية المختصة وفقاً للقوانين النافذة .
  - أتم الثامنة عشر من العمر .
  - أن يكون حاصلًا على شهادة قيد من المكاتب العامة أو الخاصة للتشغيل .
  - حائز على الشهادات المطلوبة للعمل .
  - غير محكوم بجناية أو جنحة شائنة مخلة بالنزاهة والآداب العامة .
  - أن يكون سالماً من الأمراض السارية والمعدية والعايات التي تمنعه من القيام بالعمل .

المادة (٧) : يخضع لأحكام هذا النظام جميع العاملين في فرع النقابة .

## الباب الثاني

### الفصل الأول

### الوظائف

المادة (٨) : تقسم الوظائف في فرع نقابة المحامين بدمشق إلى فئات وفق ما يلي:

الفئة الأولى : الإدارة المباشرة وتشمل : رئيس قسم المحاسبة - رئيس الديوان

الفئة الثانية: فئة الفنيين والإداريين ( عمال إداريون ، عمال فنيون ، عمال التسجيل ، عمال تنظيم الوكالات .

الفئة الثالثة : فئة الخدمات ( عمال صيانة ، عمال خدمة )

المادة ( ٩ ) : يتم التعيين بقرار من مجلس الفرع بناء على اقتراح من رئيس الفرع .

المادة (١٠) : ترسل موافقة التعيين مع صورة عن الهوية الشخصية للعامل بعد أن تتم كافة إجراءات الاختبار المقرر في فرع النقابة إلى قسم الذاتية لتنظيم عقد العمل للعامل المعين والتوقيع عليه من قبل رئيس الفرع والعامل ، ثم يقوم القسم الذاتي بتنظيم بطاقة خاصة بالعامل مع إعطائه رقماً تسلسلياً بحسب القسم أو الجهة التي سيعمل بها .

## الفصل الثاني

### الرواتب والأجور

المادة (١١) : تحدد رواتب و أجور العاملين في كافة الفئات من قبل مجلس فرع نقابة المحامين بدمشق ، على أن لا تقل عن الحد الأدنى للأجور الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

المادة (١٢) : يحدد الأجر الشهري حسب عقد العمل الموقع بين العامل وفرع النقابة

المادة (١٣) : يبدأ حق العامل المعين اعتباراً من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل المعين عليه ، ويستحق العامل الذي يباشر العمل أو ينقطع عنه خلال الشهر أو الأسبوع بنسبة عدد أيام خدمته الفعلية من الأجر المتفق عليه .

المادة (١٤) : تصرف الأجور الشهرية في نهاية الشهر ويحق لمجلس الفرع تقديم الصرف قبل هذا التاريخ بمناسبة الأعياد ، ويجوز صرف ما يستحقه العامل من أجور إذا انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب ويتوقف صرف اجر العامل المستقيل أو المفصول من الخدمة اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ انفكاكه عن العمل .

المادة (١٥) : تصرف أجور العمال الشهرية بناء على تقرير الدوام الصادر عن القسم الذاتي في فرع نقابة المحامين بدمشق .

المادة (١٦) : يبدأ حق العامل المحدد أجره باليوم في فرع نقابة المحامين بدمشق اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل المكلف به ويستحق العامل المياوم أجره يومي الجمعة و السبت في حال استمراره بالعمل دون انقطاع لأي سبب كان لمدة خمسة أيام متواصلة وإلا يسقط حقه في تقاضي أجره هذين اليومين .

المادة (١٧) : تصرف أجور العمال شهرياً وفي حال زيادة أجر العامل المياوم تصرف له هذه الزيادة اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ منحها .

المادة (١٨) : كل ضريبة أو رسم أو اشتراك شهري مفروض بحكم القانون على الأجور يتحمله من يكلف به قانوناً .

المادة (١٩) : يجوز حجز أجر العامل بموجب مذكرة حجز أصولية أو بموافقته الخطية في حدود الربع ويستوفى دين النفقة قبل أي دين آخر ، أما الغرامات التي تترتب على العامل تجاه فرع نقابة المحامين بدمشق فيجوز حجز أجره لقاءها في حدود ما هو مقرر في قواعد الغرامات .

## الفصل الثالث

المادة (٢٠) : تحدد ساعات العمل بثمان ساعات عمل فعلية بفرع نقابة المحامين بدمشق يحدد مجلس الفرع مواعيد بدء العمل اليومي ومواعيد انتهائه ضمن الحدود المقررة لعدد ساعات العمل اليومية وفي ضوء مصلحة العمل .

المادة (٢١): حقوق وواجبات رئيس فرع نقابة المحامين بدمشق

حقوق رئيس فرع نقابة المحامين بدمشق:

أولاً: يتمتع رئيس فرع نقابة المحامين بدمشق بالحقوق التالية:

١- تنظيم العمل بفرع نقابة المحامين بدمشق واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك.

٢- تحديد المهارات المطلوبة من العمال، وتحديد مسؤولياتهم.

٣- فرض العقوبات المناسبة بحق المخالفين من العمال وفق أحكام قانون العمل والصكوك الصادرة تنفيذاً له.

ثانياً: يطبق في شأن حقوق صاحب العمل في معرض الاختراعات التي يصل إليها العامل لديه ما يلي:

١- إذا وصل العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل، فلا تترتب للعامل المخترع أية حقوق ولو كان العامل - قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

٢- إذا استنبط العامل الاختراع في أثناء عمله، يكون الاختراع من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة أعمال العامل تقتضي منه الابتداء، أو كان صاحب العمل قد اشترط هذا الحق له في عقد العمل.

٣- إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية جدية، يجوز للعامل المخترع، في الحالات المتقدمة، المطالبة بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ويؤخذ بعين الاعتبار في معرض التقدير مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم من منشأته توصلًا لهذا الاختراع.

ثالثاً: واجبات رئيس فرع نقابة المحامين بدمشق:

١- توفير ظروف وشروط واحتياطات وبيئته المقررة في هذا القانون والقرارات المنفذة له واتفاقيات العمل الجماعية المتعلقة بعمله.

٢- توزيع العمال وتوجيههم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل، ولا يجوز تغيير مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.

٣- وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.

٤- الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته.

٥- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.

٦- إعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

٧- إشراك العمال أو ممثليهم في مناقشة الأمور التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها.

٨- إعطاء العامل شهادة عند انتهاء العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه، وللعامل أن يطلب إضافة أي بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة.

٩- إعطاء العامل شهادة براءة ذمّة عند انتهاء عقد العمل شرط أن يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

١٠- تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

١١- تقديم الوجبة الغذائية للعاملين الذين تتطلب ظروفهم وطبيعة عملهم منحهم هذه الوجبة.

١٢- تسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية أصولاً.

المادة (٢٢): أ- حقوق العامل:

أولاً: يتمتع العامل بالعناية الطبية ويجب على صاحب العمل:

١- أن يوفر وسائل الإسعاف الأولية، مهما كان عدد العمال في المنشأة.

٢- أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وكذلك الصور الشعاعية والتحليل الطبية وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله في مكان واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل ولم يتجاوز مائتي عامل.

٣- أن يوفر للعمال، فضلاً عما ورد في البند السابق، جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله على منتهي عامل.

٤- أن يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة إذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٢-٣)، من الفقرة السابقة في مستشفى حكومي أو خيرى.

#### ب- واجبات العامل :

- ١- يتوجب على العامل أن يقوم بالعمل الموكل إليه شخصياً بدقة وأمانة وان يبذل في تنفيذه كل جهد وما لديه من خبرة وكفاءة .
- ٢- أن يتقيد بالمواعيد المحددة للحضور والانصراف وأن لا يغادر مكان العمل قبل الموعد المحدد له إلا بإذن أصولي وتجري عملية ضبط الدوام من قبل مراقب الدوام وذلك بتوجيه ومتابعة رئيس الفرع .
- ٣- أن ينفذ الأوامر المتعلقة بالعمل والموجهة إليه من قبل رؤسائه بكل دقة وبالسرعة المطلوبة .
- ٤- أن يتحمل مسؤولية العمل الموكل إليه ، وأن يعلم رؤسائه عن كل تجاوز أو إهمال أو هدر أو أي مخالفة للنظام أو قصور في العمل .
- ٥- أن يحافظ على المواد الأولية والوثائق والبيانات المسلمة إليه أو التي هي بمتناول يده تحت طائلة الترخيم وأن يستخدمها وفق معدلاتها النظامية وان لا يخرجها من مكانها إلا لضرورة العمل وإذن أصولي من رئيس فرع نقابة المحامين بدمشق .
- ٦- أن يحترم رؤسائه وزملائه بالعمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة العمل .

### الفصل الرابع

#### تعويض الساعات الإضافية

المادة (٢٣): يتم التكليف بالعمل ساعات إضافية بموافقة رئيس الفرع بناء على اقتراح الرئيس المباشر .  
المادة (٢٤) : يجوز التكليف بالعمل ساعات إضافية في أي وقت كلما اقتضت حاجة العمل بما في ذلك أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد الرسمية وضمن الحدود القصوى المحددة بقانون العمل ويجري تثبيت ساعات العمل الإضافي على بطاقة العامل من قبل رئيسه المباشر .

المادة (٢٥) : تحسب أجره الساعة بتقسيم الأجر اليومي على ثمانية ساعات ويحسب تعويض العمل الإضافي بحاصل ضرب عدد الساعات الإضافية المسجلة على بطاقة العامل بالأجرة الساعية مضافة إليه ( ٢٥% ) عن ساعات العمل النهارية و ( ٥٠% ) عن ساعات العمل الليلية فإذا وقع العمل يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته يحسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً وتعتبر الساعات النهارية من الساعة السابعة صباحاً حتى الساعة السابعة مساءً و الليلية من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً .

### الفصل الخامس

#### أولاً : الإجازات والعطل والأعياد

المادة (٢٦) : لكل عامل يومان مأجوران أسبوعياً يحدده فرع نقابة المحامين بدمشق وتعلنه بلوحة الإعلانات.

المادة (٢٧) : للعامل الحق في إجازة سنوية وبأجر كامل :

لمن أمضى بالخدمة من سنة إلى خمس سنوات	أربعة عشر يوم عمل
لمن أمضى بالخدمة من خمس سنوات إلى عشر سنوات	واحد وعشرون يوم عمل
لمن أمضى بالخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره	ثلاثون يوم عمل



**المادة (٢٨) :** يحق لرئيس فرع نقابة المحامين بدمشق تجزئه ما زاد على ستة أيام من الإجازة خلال السنة الواحدة تبعاً لظروف العمل وضروراته ويجوز تأجيل ما يزيد على ستة أيام من الإجازة إلى السنة التالية شريطة أن يتقدم العامل بطلب خطي لهذا التأجيل ويوافق عليه رئيس الفرع .

**المادة (٢٩) :** يتمتع على العامل الالتحاق بعمله في اليوم المخصص لعطلته الأسبوعية أو إجازته السنوية ، ويكون مسؤولاً عن أي ضرر يلحق بفرع نقابة المحامين بدمشق من جراء ذلك كما يتوجب على العامل أن يخصص أيام إجازته السنوية لراحته ويمتنع عليه ممارسة أي عمل خلال هذه الفترة .

**المادة (٣٠) :** يسقط حق العامل بعد مرور خمس سنوات على كل حق دوري متجدد استناداً إلى أحكام المادة ٣٧٣ من القانون المدني السوري .

**ثانياً : إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية :**

**المادة (٣١) :** لكل عامل الحق بإجازة مأجورة بالأعياد الدينية والقومية بما لا يقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة .

- ثلاثة أيام من عيد الفطر السعيد .
- أربعة أيام من عيد الأضحى المبارك .
- يوم واحد من عيد المولد النبوي الشريف .
- يوم واحد عيد الفصح المجيد .
- يوم واحد عيد الميلاد المجيد .
- يوم واحد في عيد ثورة الثامن من آذار .
- يوم واحد من عيد الجلاء ١٧ نيسان .
- يوم واحد السادس من تشرين الأول حرب تشرين .
- يوم واحد الأول من أيار .
- ولصاحب العمل الحق بتشغيل عماله في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل بذلك وفي هذه الحالة يستحق العامل إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر .

**مادة (٣٢) :** لكل عامل أمضى ستة أشهر خدمة في فرع نقابة المحامين بدمشق الحق في إجازة زواج لمدة سبعة أيام بأجر كامل وتكون هذه الإجازة مرة واحدة .

**مادة (٣٣) :** للعامل الحق بإجازة وفاة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته أو زوجه .

**مادة (٣٤) :** يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج بشرط وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات خدمة في النقابة .

- ثلاثون يوم للمسلمين .
- سبعة أيام للمسيحيين .

**المادة (٣٥) :** تمنح المرأة العاملة التي أمضت ثلاثة أشهر متصلة بالعمل :

**إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها :**

- ١٢٠ يوماً عن الولادة الأولى .
- ٩٠ يوماً عن الولادة الثانية .
- ٧٥ يوماً عن الولادة الثالثة .

- \* وتبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل .
- \* في حال وفاة المولود تخفض الإجازة المتبقية إلى النصف .
- \* تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً

### ثالثاً : الإجازات المرضية

- المادة ( ٣٦ ) : أ - على العامل الذي يصاب بمرض عدا حالات الإسعاف التوجه إلى الطبيب المعتمد من قبل فرع نقابة المحامين بدمشق بموجب إحالة من الذاتية لتقرير وضعه الصحي تحت طائلة اعتبار غيابه غير مشروع وفي حال الإصابة يتوجب على العامل إبلاغ فرع نقابة المحامين بدمشق فوراً سواء وقعت الإصابة ضمن دائرة العمل وأثنائه أو في الطريق الطبيعي المؤدي من وإلى مكان عمله .
- ب - للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل ٧٠% من أجره خلال التسعين يوماً الأولى تزداد إلى ٨٠% من أجره خلال التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة العقدية الواحدة .
- ج - إذا كان المرض ناجماً عن إصابة عمل أو مرض مهني فتقع أعباء أجور العامل أثناء تعطله عن العمل ونفقات علاجه وتعويضاته على عاتق مؤسسة التأمينات الاجتماعية وفقاً للأحكام القانونية النافذة .
- د - إذا نتج عن إصابة العمل أو المرض العادي عجز مستديم وكلي يمنع العامل من القيام بعمله و جاز لفرع نقابة المحامين بدمشق إنهاء عقده وفقاً للأحكام القانونية النافذة .

المادة ( ٣٧ ) : أ - على العامل الذي يتغيب بعذر مشروع إبلاغ رئيس الفرع خلال ٢٤ ساعة عن تغيبه والمبرر في ذلك تحت طائلة تطبيق العقوبة المنصوص عنها في هذا النظام والجدول المرفق به و لا يستحق العامل أجره عن الأيام التي تغيب فيها بشكل غير أصولي وفق أحكام هذا النظام .

ب- إذا لم يبلغ العامل فرع نقابة المحامين بدمشق عن سبب غيابه أو إذا لم يقبل رئيس الفرع عذره و استمر في انقطاعه عن العمل خمسة أيام متتالية رغم الإنذار خطياً بالعودة للعمل وبلغ مجموع مدة الغياب أكثر من عشرة أيام متتالية رغم الإنذار جاز لفرع نقابة المحامين بدمشق فصله عن العمل و إذا بلغ عدد أيام الغياب أكثر من ٢٠ يوماً متقطعة في السنة بدون عذر مشروع يحق لفرع النقابة فصله عن العمل على أن يكون قد وجه للعامل إنذاراً بعد غياب عشرة أيام متقطعة .

## الباب الثالث الفصل الأول

### أولاً : انقضاء علاقة العمل :

مادة ( ٣٨ ) : ينقضي عقد العمل محدد المدة من تلقاء ذاته بانقضاء مدته، إلا أنه يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة معينة أو لمدد أخرى، وإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة، شريطة ألا تزيد فترات الانقطاع مجتمعة، خلال هذه المدة على أربعة أشهر، أما إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه بتنفيذه اعتبر ذلك اتفاقاً ضمناً على جعله عقداً غير محدد المدة.

مادة ( ٣٩ ) : إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه ، أما إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

مادة ( ٤٠ ) : يجوز لمجلس فرع نقابة المحامين بدمشق أن ينهي عقد العمل محدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن تدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد.

مادة (٤١) : يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل محدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة إخطار فرع نقابة المحامين بدمشق خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنتهاء، وفي حال عدم مراعاة هذه المهلة يجب على العامل دفع تعويض لصندوق فرع نقابة المحامين بدمشق يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

مادة (٤٢) : يجوز لكل من فرع نقابة المحامين بدمشق والعامل في عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء وفقاً لما يلي:

- ١- يجب أن يتم الإخطار قبل الإنتهاء بشهرين، مع مراعاة أحكام المادة (١٤٠) من القانون.
- ٢- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ.
- ٣- يجب أن يبلغ الإخطار إلى العامل، ويبدأ سريان مهلته من تاريخ تسلمه.
- ٤- لا يجوز لفرع نقابة المحامين بدمشق إعفاء نفسها من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة مدته.
- ٥- يجوز لفرع نقابة المحامين بدمشق إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في حالة إنتهاء العقد من جانب العامل.

مادة (٤٣) : يلتزم الطرف الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار، ويحق فرع نقابة المحامين بدمشق أن تعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين إنتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار، ويبقى عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة (٤٤) : ينتهي عقد العمل، مهما كان نوعه، في أي من الحالات التالية:

- ١ - اتفاق الطرفين كتابة على إنتهاء العقد.
- ٢- بلوغ العامل سن الستين من العمر، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، حيث لا ينتهي العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي وبحق العامل الاستمرار بالعمل لحين استكمال المدة الموجبة لهذا المعاش، أو لسن الخامسة والستين، حيث ينتهي العقد حكماً.
- ٣- وفاة العامل، وفي هذه الحالة يصرف لأسرته أو للشخص الذي يحدده العامل خلال حياته بموجب وثيقة خطية تودع لدى النقابة إعانة وفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفي فيه العامل كاملاً.
- ٤- عجز العامل عن أداء عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز، أما في حال عجز العامل جزئياً فلا ينتهي عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى فرع نقابة المحامين بدمشق يستطيع أن يقوم به العامل.
- ٥- مرض العامل مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة عقدية واحدة.
- ٦- القوة القاهرة.

ثانياً: فسخ العقد :

مادة (٤٥) : يحق لفرع نقابة المحامين بدمشق أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية:

- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة. ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم.
- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لفرع النقابة ؛ بشرط إعلام فرع النقابة الجهات المختصة بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمها بوقوعه.

- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين رغم إنذاره كتابة مرتين؛ بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .
- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منفصلة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ؛ على أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من فرع نقابة المحامين بدمشق للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية وفق الأحكام المرعية في قانون أصول المحاكمات.
- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام.
- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالنقابة.
- إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- إذا وقع من العامل اعتداء على أحد العاملين أو أحد أعضاء مجلس الفرع أو زملائه أو رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- إذا رفض العامل التدريب والتأهيل لعمل جديد يتطلب استخدام وسائل تقنية حديثة أو نتج عن تغيير في هيكلية العمل والوظائف.

**مادة (٤٦) :** يقع عبء الإثبات في البنود السابقة على فرع نقابة المحامين بدمشق بالطرق المقبولة قانوناً ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالات مبرراً ، أما في حال إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام المادة ( ١١٧ ) فيتوقف تسديد اشتراكات فرع النقابة والعامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لحين البت في الدعوى.

**مادة (٤٧) :** إذا لم يثبت فرع نقابة المحامين بدمشق ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة فإن إنهاؤه لعقد العمل يعد بمثابة التسريح غير المبرر، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على أن لا يزيد مجموع هذا التعويض عن (١٥٠) مائة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

**مادة (٤٨) :** يحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأي سبب من الأسباب السابقة أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق المنصوص عليها في المادة (٦٥) من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

**المادة (٤٩) :** في حال ترك العامل لعمله في فرع نقابة المحامين بدمشق وكان في عهده بعض الموجودات العائدة لفرع نقابة المحامين بدمشق يحدد رئيس الفرع والرئيس المباشر المختص الفترة اللازمة لتسليم هذه العهدة ويتحمل العامل المسؤولية عن الضرر الذي يلحق بفرع نقابة المحامين بدمشق عن تأخره عن تسليم العهدة وفق المدة المحددة.

**المادة (٥٠) :** تطبق على العاملين في فرع نقابة المحامين بدمشق في كل ما لم يرد عليه نص خاص في هذا النظام أحكام قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ وأحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ وأحكام القانون المدني في حال عدم ورود نص بالموضوع في القانونيين المذكورين .

**المادة (٥١) :** يعتبر كل من عنوان فرع نقابة المحامين بدمشق وعنوان العامل المسجل في طلب استخدامه موطناً مختاراً لإتمام جميع الإجراءات والالتزامات المترتبة على عقد العمل .

## الفصل الثاني

المادة ( ٥٢ ): يتم زيادة أجور العاملين في الفرع على الشكل الآتي :

أ - يستفيد جميع العاملين بفرع نقابة المحامين بدمشق زيادة دورية مقدارها (٩%) من الأجر الشهري المقطوع كل سنتين مرة كحد أدنى قابلة للزيادة وفق حالات التضخم وغلاء الأسعار .

ب - تعطى هذه الزيادة كل سنتين مرة للعاملين بفرع نقابة المحامين بدمشق وتسجل هذه الترفيعات المستحقة لهم أعلاه بالسجل الذاتي للعاملين و يبلغ لمؤسسة التأمينات الاجتماعية بموجب الاستمارة رقم ( ٢ ) التي ترفع إليها ليتم اقتطاع الاشتراك التأميني على هذه الترفيعات أصولاً .

المادة ( ٥٣ ) : تمنح المكافآت بقرار من مجلس الفرع وتكون :

- ١- المكافآت المادية : تمنح للعامل عند قيامه بعمل يعود على النقابة بنفع ويوفر عليه نفقات مالية
- ٢- المكافآت المعنوية : وتمنح للعاملين بفرع النقابة وفق آلية مدروسة وهي :

- بطاقة امتياز
- بطاقة شكر
- بطاقة ثناء

## الباب الرابع

### أحكام عامه

المادة ( ٥٤ ) : يلتزم فرع نقابة المحامين بدمشق بتأمين وسائل الوقاية من أخطار العمل وفقاً لظروف العمل وطبيعته.

المادة ( ٥٥ ) : يلتزم فرع نقابة المحامين بدمشق بإجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين وفقاً للأنظمة النافذة.

المادة ( ٥٦ ) : تختص المحاكم المدنية المشكلة بالمادة ( ٢٠٥ ) من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ بالنظر في كل نزاع ينشأ بين فرع نقابة المحامين بدمشق والعامل ويعتبر الموطن المختار للعامل في عقد العمل صالحاً لتبليغ كافة الأوراق القضائية وغيرها من الأمور .

رئيس فرع نقابة المحامين في دمشق  
الأستاذ المحامي محمد جهاد اللحام

- تم اعتماد النظام الداخلي بفرع نقابة المحامين بقرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ( ٥١٢ )  
تاريخ ١٥ / ٣ / ٢٠١١ ميلادي  
الموافق لـ / / ١٤٣٢ هجري

وأضحى نافذاً

## الباب الخامس

المادة (٥٧) : لائحة الجزاءات استناداً لأحكام المادة ٩٠/د من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠

المخالفات و الجزاءات

أولاً : إيقاع الجزاءات :

مادة ١- يشترط في الأفعال التي تستدعي مساءلة العامل عنها تأديباً أن تكون ذات صلة بالعمل ومخالفة لواجبات العامل بموجب قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ أو بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي لفرع نقابة المحامين بدمشق.

مادة ٢- لا يعفى العامل من مسؤولية أعماله مسلكياً ، إلا إذا ثبت أن ارتكابه للعمل المخالف كان تنفيذاً لأمر صادر إليه عن رئيسه.

مادة ٣- تحدد الجزاءات التي يجوز فرضها على العامل في حال مخالفته لواجباته في القانون أو في عقد العمل أو النظام بما يلي:

أ- التنبيه.

ب- الإنذار الكتابي.

ج- حسم أجر يوم واحد.

د- الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة الواحدة. شريطة ألا يقتطع من أجر العامل وفاءً للجزاءات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

هـ- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.

و- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري.

ز- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام القانون.

مادة ٤- لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل على المخالفة الواحدة.

مادة ٥- لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد.

مادة ٦- لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء (١٥) يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبتها، وكذلك بعد انقضاء (٣٠) يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة.

مادة ٧- لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة.

مادة ٨- لا يجوز وقف العامل عن عمله بدون أجر لمدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٩- يحظر فرض أية عقوبة بحق العامل قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله للدفاع عن نفسه.

مادة ١٠- يجوز تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق معاقبته عليها، وذلك إذا ما وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بفرض العقوبة السابقة.

مادة ١١- عندما ينسب إلى العامل ارتكاب مخالفة معينة فإنه يجب التحقيق فيها و اتخاذ ما يلي:

أ- إبلاغ العامل كتابة بما ينسب إليه والقيام بالتحقيق معه خلال (١٥) يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ب- يتولى مجلس فرع نقابة المحامين بدمشق التحقيق مع العامل في موضوع المخالفة، و يمكن أن يعهد التحقيق إلى لجنة خاصة.

ج- يجب السماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وسماع أقوال شهوده، في حال وجودهم وإثبات ذلك في محضر يودع في ملف العامل الخاص. وللمنظمة النقابية التي يتبع إليها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.  
د- لمجلس فرع نقابة المحامين بدمشق أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهر مع صرف أجره كاملاً عندما تقتضي ذلك مصلحة التحقيق المشار إليه في هذه المادة، ويعاد العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف أو في حال ثبوت براءته صراحة.

مادة ١٢- إذا تم توقيف العامل من قبل السلطات العامة خلال مدة سريان عقده لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وجب على النقابة إعادته إلى عمله بعد انتهاء توقيفه دون أن يكون للعامل أي حق في الأجر المقرر له، ما لم تقرر النقابة خلاف ذلك. وفي حال رفض النقابة إعادة العامل إلى عمله، يجب عليها دفع التعويض المنصوص عليه في المادة (٦٥) من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.

مادة ١٣- إذا زادت مدة توقيف العامل على ثلاثة أشهر، فللمجلس فرع نقابة المحامين بدمشق الحق في عدم إعادة العامل إلى عمله، وفي هذه الحالة تطبق الأحكام المتعلقة بالتسريح المبرر المنصوص عليه بالمادة (٦٥) من قانون العمل.

مادة ١٤- تفرض العقوبات المشار إليها في البنود (أب-ج) من المادة (٣) من هذا النظام من قبل الإدارة.  
مادة ١٥- تفرض العقوبات الأخرى المنصوص عليها في المادة (٢١) من هذا النظام من قبل لجنة تأديبية في الشركة تضم:

- ١- رئيس فرع نقابة المحامين رئيساً.
- ٢- رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل: عضواً.
- ٣- رئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العاملين حسب الحال: عضواً.

مادة ١٦- يكون القرار الصادر بفرض العقوبة مسبباً، كما يشترط لنفذ العقوبة إبلاغ العامل بها.

مادة ١٧- تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وتودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح العمال بفرع نقابة المحامين.

مادة ١٨- إذا حدد الحسم بنسبة محددة من الأجر أعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة ١٩- إذا تسبب العامل بخطنه أو خلال ممارسته عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف. وللمجلس الفرع بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٢٠- يجوز للعامل أن يتظلم من مقدار المبلغ الذي حددته النقابة للشيء المفقود أو المتلف أمام المحكمة المختصة ويكون قرارها مبرماً في هذه الحالة. فإذا لم يقض لفرع نقابة المحامين بدمشق بالمبلغ الذي قدرته للإتلاف أو الفقدان أو قضي لها بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال مدة سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة المختصة.

#### ثانياً: العقوبات و المخالفات .

مادة ٢١ - تفرض العقوبات بحق العاملين بحسب حجم المخالفة وفقاً للوائح التالية :

- أولاً - المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل لائحة الجزاءات ملحق رقم ١ .
- ثانياً - المخالفات التي تتعلق بنظام العمل لائحة الجزاءات ملحق رقم ٢ .
- ثالثاً - المخالفات التي تتعلق بسلوك العامل لائحة الجزاءات ملحق رقم ٣ .
- رابعاً - الأفعال والمخالفات التي أجازتها المادة ٦٤ إنهاء عقد العمل رقم ٤ .

ملحق : المخالفات التي تتعلق بمواعيد العمل .

المخالفات التي تتعلق بمواعيد العمل				
درجة الجزاء من الأجر اليومي				نوع المخالفة
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين المادة ٣/ب/٩٥
حسم أجر ثلاث أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر ربع يوم	التأخر عن مواعيد العمل لمدة تصل إلى ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين المادة ٣/ب/٩٥
حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة و لا تزيد على ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل ٣/ب/٩٥
حسم أجر ثلاث أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة و لا تزيد على ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل ٣/ب/٩٥
حسم أجر ثلاث أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من ١٥ دقيقة و لا تزيد على ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل ٣/ب/٩٥
حسم أجر أربعة أيام	حسم أجر ثلاث أيام	حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	التأخر عن مواعيد العمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة و لا تزيد على ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب عن التأخير تعطيل عمال آخرين عن العمل ٣/ب/٩٥
يمنع العامل من الدخول إلى مكان العمل و يعتبر غائبا بدون إذن				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة ساعة أو أكثر دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب عن التأخر تعطيل عمال آخرين
حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	الغياب عن العمل يوما كاملا أو عدد من الأيام لا تتجاوز الخمسة بدون إذن أو عذر مقبول
مع حسم أجر العامل عن أيام الغياب				
حسم أجر يومان	حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	ترك العمل أو الانصراف من العمل قبل الميعاد المحدد بدون إذن أو عذر
حسم أجر يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر ربع يوم	إنذار كتابي	البقاء في مكان العمل أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون إذن أو عذر مقبول بما لا يزيد الربع ساعة



ملحق: المخالفات التي تتعلق بنظام العمل

المخالفات التي تتعلق بنظام العمل				نوع المخالفة
درجة الجزاء من الأجر اليومي				
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
إنذار كتابي	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	الخروج من غير المكان المخصص إذا كانت تعليمات المنشأة تقضي بذلك
حسم أجر ربع يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر يومان	استقبال زائرين في مكان العمل بدون إذن
إنذار كتابي	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر يومان	تناول الطعام في غير المكان المخصص أو الميعاد المحدد لذلك
حسم أجر ربع يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر يومان	تسكع العمال أو تواجدهم في غير محل العمل أثناء ساعات العمل
حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر يومان	حسم أجر ثلاثة أيام	الانصراف عن العمل بأمور مختلفة كقراءة المجلات أو المطبوعات و توزيعها
حسم أجر خمسة أيام	تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	استعمال مكان العمل أو أدواته أو ألياته أو خاماته لأغراض شخصية دون إذن
إنذار كتابي	حسم أجر ربع يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على جدران المنشأة أو غيرها في مكان العمل بدون إذن
حسم أجر ربع يوم	حسم أجر نصف يوم	حسم أجر يوم	حسم أجر يومان	مخالفة التعليمات المتعلقة بإثبات الحضور أو الانصراف
حسم أجر خمسة أيام	تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	تعهد إنقاص الإنتاج
حسم أجر خمسة أيام	تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الإسراف في استهلاك الخامات بدون سبب مقبول
حسم أجر خمسة أيام	تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة دون التسبب بإلحاق الضرر بصاحب العمل
تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة مع التسبب بإلحاق الضرر بصاحب العمل

العيب أو إتلاف ماكينات المنشأة أو آلاتها أو خاماتها عمدا	حسم أجر خمسة أيام	تأخير استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون
تعمد التأخر في إنجاز العمل بموعده المحدد	حسم أجر خمسة أيام	تأخير إستحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون
العمل لدى الغير دون موافقة صاحب العمل	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			
العمل لدى الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			
تمكين الغير من التعرف على أسرار منشأة صاحب العمل	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			
الاحتفاظ بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			

ملحق: المخالفات التي تتعلق بسلوك العامل

المخالفات التي تتعلق بسلوك العامل				نوع المخالفة
درجة الجزاء من الأجر اليومي				
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
حسم أجر خمسة أيام	تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة	الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	إجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل أو أشياء غير مصرح بها المادة / ٩٥ / ب
تطبيق الغرامة المحددة بالمرسوم ٦٢ لعام ٢٠٠٩ م				التدخين أثناء العمل في أماكن غير مسموح فيها التدخين

حسم أجر خمسة أيام	حسم أجر ثلاثة أيام	حسم أجر يومين	حسم أجر يوم	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل المادة ٩٥/ب
حسم أجر خمسة أيام	حسم أجر ثلاثة أيام	حسم أجر يومين	حسم أجر يوم	الامتناع عن توقيع الكشف الطبي عليه عند الطلب المادة ٩٥/ب
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			حسم أجر خمسة أيام	عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة بدون عذر مقبول المادة ٩٥/ب
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الحرمان من علاوة الترفيه الدوري	تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيه لمدة لا تزيد عن سنة	حسم أجر خمسة أيام	ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل أثناء سريان عقد عمله أو الاشتراك بمثل هذا النشاط كعامل أو شريك
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الحرمان من علاوة الترفيه الدوري	تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيه لمدة لا تزيد عن سنة	حسم أجر خمسة أيام	جمع نقود أو إعانات أو توقيعات بدون إذن مع مراعاة القوانين والأنظمة النافذة
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الحرمان من علاوة الترفيه الدوري	تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيه لمدة لا تزيد عن سنة	حسم أجر خمسة أيام	إساءة معاملة زبائن صاحب العمل
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			الاقتراض من زبائن صاحب العمل	
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			قبول العامل نقوداً أو هدايا من زبائن صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل بقصد الإضرار بالمنشأة المادة ٩٥/ب	
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			تقديم نقوداً أو هدايا لعامل آخر في المنشأة لتحقيق أغراض تضرر بالمنشأة المادة ٩٦/و	
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون	الحرمان من علاوة الترفيه الدوري	تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيه لمدة لا تزيد عن سنة	حسم أجر خمسة أيام	إهانة الرؤساء أو وكلائهم أو الزملاء المادة ٩٥/ب/٦
الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون			الاعتداء على الزملاء المادة ٩٥/ب/٦	

## ملحق : الأفعال المخالفة التي تتعلق بالمادة ٦٤

الأفعال والمخالفات التي إجازتها المادة ٦٤ بإنهاء عقد العمل دون أخطار أو

مكافأة أو تعويض

- ١- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم.
- ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا لم يراعي العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابية مرتين شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- ٤- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوم منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة رغم إنذاره.
- ٥- إذا امتنع العامل عن تأدية التزامات عمله الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد عمله أو النظام الداخلي للمنشأة.
- ٦- إذا افشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة.
- ٧- إذا ضبط العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر.
- ٨- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول.
- ٩- إذا وقع من العامل باعتماد جسيم على احد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.
- ١٠- إذا أدين العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق أو الآداب العامة.
- ١١- إذا رفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد في حال نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر يبعد أكثر من ٥٠ كم عن مركز العمل الأصلي لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل.