

قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2023
بشأن إجازة التفرغ للعمل الحر لموظفي الحكومة الاتحادية

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
- وبناءً على ما عرضه رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وموافقة مجلس الوزراء،

قَرَّر:

المادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القرار، يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

- | | |
|----------------------|--|
| الجهة الاتحادية | : أية وزارة منشأة وفق القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته، وكذلك أي هيئة أو مؤسسة أو أجهزة تنظيمية تابعة للحكومة الاتحادية. |
| رئيس الجهة الاتحادية | : الوزير أو رئيس مجلس الإدارة أو رئيس الجهة أو من في حكمهم بحسب الحال. |
| الموظف | : الموظف المواطن الذي يشغل إحدى الوظائف الواردة في ميزانية الجهة الاتحادية، ولا يشمل العقد المؤقت والعمل الجزئي. |
| المواطن | : الذي يحمل جنسية دولة الإمارات العربية المتحدة. |
| الهيئة | : الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. |
| الإجازة | : إجازة التفرغ للعمل الحر. |

المادة (2)

نطاق التطبيق

يُطبق هذا القرار على الجهات الاتحادية، ويُستثنى منها الشركات المملوكة للحكومة الاتحادية.

المادة (3)

السلطة المختصة بمنح الإجازة

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية منح الموظف الإجازة، وذلك وفق الشروط والضوابط الواردة في هذا القرار.

المادة (4)

شروط وضوابط منح الإجازة

يُشترط لمنح الإجازة توفر ما يأتي:

1. أن يكون الغرض من الإجازة تأسيس الموظف لمشروعه الاقتصادي في القطاع الخاص أو إدارة مشروع قائم أو المشاركة مع آخرين في إنشاء مشروع اقتصادي.
2. أن يكون الموظف حاصلًا على التراخيص اللازمة لمشروعه الاقتصادي من الجهات المختصة في الدولة أو لديه مستندات تثبت أنه قد باشر أو قيد المباشرة في الإجراءات اللازمة للحصول على التراخيص المطلوبة أو يُثبت أن لديه مشروع سابق يرغب في إدارته بنفسه أو مُشارك مع آخرين في مشروع اقتصادي.
3. أن يتم استيفاء المعايير الواردة في الأدلة التي تصدرها الهيئة بالتنسيق مع وزارة الاقتصاد.
4. أن يتم الالتزام بالنسبة المئوية أو العدد المقرر للجهة الاتحادية لمنح موظفيها هذه الإجازة وفق ما يتم تحديده من قبل الهيئة.
5. أن يكون الموظف حاصلًا على تقييم أداء بمستوى لا يقل عن 2 أو ما يعادله في جهة عمله.
6. ألا تقل إجمالي مدة خدمة الموظف في الجهات التي عمل بها (اتحادية أو محلية) عن (5) خمس سنوات.
7. أن يكون الموظف قد أدى الخدمة الوطنية أو لديه ما يثبت موقفه منها.
8. ألا يكون الموظف ملتزم بالخدمة لجهة عمله جراء إيفاده في بعثة دراسية ما لم تقرر جهة العمل خلاف ذلك.
9. أن يحقق الموظف أية شروط أو ضوابط إضافية أخرى تضعها جهة العمل.
10. أن يتعهد الموظف بعدم استغلال القنوات أو الوسائل الإلكترونية أو غيرها المتاحة لجهة العمل للترويج لمشروعه الاقتصادي.

المادة (5)

مدة الإجازة والمخصصات المالية

تكون مدة الإجازة سنة واحدة يتقاضى الموظف خلالها (50%) من راتبه الإجمالي عدا العلاوات والبدلات المرتبطة بالوظيفة.

المادة (6)

أعداد الموظفين الذين يجوز منحهم الإجازة

تتولى الهيئة تحديد عدد أو نسبة الموظفين الذين يتم منحهم الإجازة بشكل سنوي على مستوى الحكومة الاتحادية وفق ما تقتضيه مصلحة العمل لديها.

المادة (7)

واجبات الموظف

يجب على الموظف الاستمرار في جهة عمله بعد حصوله على الموافقة الخاصة بالإجازة لمدة لا تقل عن فترة الإشعار المقررة لدرجته الوظيفية وفق العقد المبرم معه، على أن يتم تسليم كافة المهام المناطة به إلى موظف آخر خلال تلك الفترة، ولا تدخل تلك الفترة ضمن مدة الإجازة. ويجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه إعفاء أو تقليص الفترة المشار إليها حسب ما تقتضيه مصلحة العمل في الجهة الاتحادية.

المادة (8)

إنهاء الإجازة

تنتهي مدة الإجازة في الحالات التالية:

1. انتهاء مدة الإجازة التي تمت الموافقة عليها.
2. بناءً على طلب الموظف وموافقة رئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه.

المادة (9)

الجمع بين الإجازات

يجوز للموظف أن يجمع بين هذه الإجازة والإجازة بدون راتب والإجازة السنوية.

المادة (10)

أحكام عامة

1. يخضع الموظف أثناء الإجازة لأحكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية وكافة القرارات الصادرة بالاستناد له.
2. لا يستحق الموظف أثناء الإجازة إجازة سنوية أو أي نوع من أنواع الترقية أو الحوافز أو المكافآت أو أي نوع من أنواع الإجازات الأخرى أو الترقيات بأنواعها.
3. تعتبر العطلات الرسمية أو أي إجازات أخرى خلال الإجازة جزء منها ولا يتم تمديد أو تعويض الموظف عنها.
4. يستمر إشراك الموظف في التقاعد طيلة مدة الإجازة، حيث تعتبر مدة الإجازة مدة خدمة متصلة للموظف، ويستمر الاستقطاع التقاعدي الشهري للموظف على أساس حساب راتب اشتراك الموظف قبل حصوله على الإجازة، ويتحمل الموظف نسبة الاشتراك الخاصة به، وتلتزم جهة العمل بتحويل كامل الاشتراكات الشهرية المستحقة للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية في المواعيد المقررة لها.
5. بعد انتهاء مدة الإجازة يُعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية في الجهة الاتحادية أو إلى أي وظيفة أخرى تُقرها جهة العمل حسب ما تقتضيه مصلحة العمل لديها.

المادة (11)

القرارات التنفيذية

يصدر رئيس الهيئة القرارات والأدلة اللازمة لتنفيذ هذا القرار، وله في ذلك تعديل الشروط والضوابط الواردة في هذا القرار بناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل في الحكومة الاتحادية.

المادة (12)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من تاريخ 2023/01/01.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: 10 / شعبان / 1444 هـ

الموافق: 2 / مارس / 2023 م