

قرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025
بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة
للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 في شأن تنظيم ورعاية المساجد،
 - وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2024 بشأن الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1975 في شأن نظام العاملين في المساجد، وتعديلاته،
 - وبناءً على ما عرضه رئيس الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرّر:**

المادة (1)

التعريفات

تُطبق التعريفات الواردة في القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 المشار إليه، على هذا القرار، وفيما عدا ذلك يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الموظفين العاملين : كل من يشغل في مسجد أو مصلى إحدى الوظائف المعتمدة لدى الهيئة أو يتم الاستعانة في المساجد به.

الاستعانة : تكليف شخص طبيعي مؤهل لأداء عمل في المساجد لفترة محددة مقابل مكافأة مالية مقطوعة، وذلك وفقاً للأحكام الواردة في هذا القرار.

المادة (2)

نطاق السريان

تسري أحكام هذا القرار على المساجد والمصليات التي تديرها الهيئة أو تشرف عليها.

المادة (3)

أنواع العقود وصلاحيات التعيين

1. تكون أنواع العقود للمشمولين بأحكام هذا القرار وفقاً للآتي:

- أ. التعيين بعقد عمل دوام كامل.
- ب. عقد الاستعانة الخارجية.
2. تكون صلاحية التعيين أو الاستعانة بقرار يصدر من الرئيس أو من يفوضه.
3. تكون صلاحية اعتماد العقود من مدير عام الهيئة أو من يفوضه.

المادة (4)

المسارات الوظيفية للموظفين العاملين في المساجد

1. الموظف المواطن:
 - أ. إمام رئيسي. (الحد الأدنى: الدرجة الرابعة، الحد الأعلى: الدرجة الثالثة).
 - ب. إمام. (الحد الأدنى: الدرجة الثامنة، الحد الأعلى: الدرجة الخامسة).
2. الموظف غير المواطن:
 - أ. إمام. (الدرجة الثامنة).
 - ب. مؤذن. (الحد الأدنى: الدرجة العاشرة، الحد الأعلى: الدرجة التاسعة).

المادة (5)

التعيين بعقد دوام كامل

يُعيّن الموظف بعقد دوام كامل للعمل في أحد مساجد الهيئة أو المصليات، وفقاً لأوقات العمل المحددة، وطبقاً للقواعد المقررة في العقد وهذا القرار، مع استحقاقه للراتب الإجمالي والمزايا المقررة للوظيفة التي يشغلها.

المادة (6)

الاستعانة

تجوز الاستعانة لأداء مهام محددة في أحد المساجد أو المصليات، ويتقاضى المكلف بالاستعانة مكافأة مقابل عمله عن الأيام الفعلية، وفقاً لجدول المكافآت الوارد في الملحق رقم (2) المرفق بهذا القرار، وتكون الاستعانة على النحو الآتي:

1. الاستعانة الداخلية: تكليف موظف في الهيئة بإحدى المهام الواردة في الملحق رقم (2) المرفق بهذا القرار، والتي لا تندرج ضمن مهامه الأصلية، وذلك مع مراعاة الآتي:
 - أ. عدم إخلال الموظف بمهامه الأصلية.
 - ب. عدم تعارض أوقات عمل الاستعانة مع مهام الموظف الأصلية.
 - ج. تصرف المكافأة للموظف وفقاً لما هو منصوص عليه في جدول المكافآت الوارد في الملحق رقم (2) المرفق بهذا القرار.

2. الاستعانة الخارجية: تكليف شخص طبيعي مؤهل من غير موظفي الهيئة للقيام بمهام في المساجد، وفقاً لأحكام هذا القرار، مع مراعاة الآتي:

- أ. الحصول على موافقة خطية من جهة العمل أو الضامن (لغير المواطنين).
- ب. توفر إقامة سارية المفعول (لغير المواطنين).

المادة (7)

ضوابط التعيين والاستعانة

1. يُوقع عقد العمل أو عقد الاستعانة الخارجي بعد صدور القرار من الرئيس أو من يفوضه وفقاً لإجراءات الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية والرقمية المعتمدة في الحكومة الاتحادية، وذلك بعد توافر ما يأتي:
 - أ. اجتياز المتقدم للعمل بنجاح لجميع الاختبارات التخصصية والفحوصات الطبية المقررة، وأية إجراءات أخرى تقرها الهيئة.
 - ب. ألا يقل عمر المتقدم عن (18) ثمانية عشر سنة ميلادية.
 - ج. تقديم أصول الشهادات العلمية أو صورة طبق الأصل منها مصدقة ومعادلة من جهة الاختصاص بالدولة (إذا لزم)، وتقديم شهادات الخبرة العملية المصدقة.
 - د. إجراء مقابلة شخصية مع المتقدم لشغل الوظيفة.
 - هـ. استيفاء شروط التعيين الواردة في القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018، المشار إليه.
 - و. توفر معايير الكفاءة الوظيفية الواردة في المادة (8) من هذا القرار.
2. يتم اختيار المرشحين أو المتقدمين لإحدى الوظائف المتعلقة بالمساجد وفق الأنظمة والأدلة المعتمدة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.
3. تكون مباشرة العمل للموظفين العاملين في المساجد بعقد دوام كامل خلال مدة شهرين من تاريخ توقيع عرض العمل أو التاريخ الذي تحدده الهيئة، ويجوز تمديد المدة لفترة مماثلة.
4. تكون مدة عقد الدوام الكامل للموظف بحد أقصى (3) ثلاث سنوات قابلة للتمديد لمدة مماثلة أو جزء منها، وتكون مدة الاستعانة الخارجية حسب ما تُحدده الهيئة في العقد.
5. يكون توقيع العقود وفق الآلية التي تحددها الهيئة.
6. يتم تعيين المتقاعد العسكري أو المدني وفقاً لأحكام التشريعات السارية في هذا الشأن.
7. يجوز للرئيس إصدار قواعد لتنظيم التطوع في الوظائف الخاصة بالعاملين في المساجد.

المادة (8)

معايير الكفاءة الوظيفية

يجب على المتقدم لإحدى الوظائف أو المهام الواردة في هذا القرار أن تتوفر فيه معايير الكفاءة الوظيفية الآتية:

1. القدرة على إقامة وأداء الشعائر الدينية وفق المذاهب الفقهية المعتمدة في الهيئة والاختيارات والثوابت الوطنية.
2. إتقان حفظ وتجويد عدد من الأجزاء القرآنية التي تحددها الهيئة.
3. التمكن من المهارات المناسبة لإلقاء خطبة الجمعة وتقديم دروس المساجد بكفاءة واقتدار.
4. التمتع بالسلامة الفكرية من الأفكار الهدامة والمتطرفة.
5. التحلي بالقدوة السلوكية والالتزام الأخلاقي.
6. إظهار المعرفة بآداب المساجد، ومراعاة حرمتها وقديسيته، وذلك وفق التشريعات السارية في الدولة والتعليمات الصادرة عن الهيئة.
7. إثبات الكفاءة التخصصية في الوظيفة المتقدم لها.

المادة (9)

جداول الدرجات والرواتب

- تكون جداول درجات ورواتب الموظفين العاملين في المساجد وفقاً لجدول الرواتب المعمول به بالهيئة، ووفقاً للآتي:
1. يحدد لكل وظيفة الدرجة المقررة لها ويكون تحديد الدرجة مرتبطاً بالوظيفة.
 2. يكون تقييم وتصنيف الوظائف وفقاً للنظام المعمول به في الحكومة الاتحادية.
 3. أي تعديل أو تغيير على الدرجات والرواتب، يرفع إلى مجلس الوزراء للاعتماد.

المادة (10)

مكرمة صاحب السمو رئيس الدولة

1. يُمنح الموظفين العاملين في المساجد علاوة مكرمة صاحب السمو رئيس الدولة بالنسب المقررة في الجدول الوارد في الملحق رقم (1) المرفق بهذا القرار.
2. يوقف صرف هذه العلاوة في حال انتفاء أي شرط من شروط الحصول عليها، كما توقف في حال نقل الموظف أو إعارته أو ندبه على سبيل التفرغ إلى وظيفة لا يستحق شاغلها منح هذه العلاوة.

المادة (11)

الإجازات

1. يستحق الموظف العامل في المسجد المعين في وظيفة دائمة إجازة سنوية براتب إجمالي مدتها (42) اثنان وأربعون يوماً.
2. يستحق الموظف العامل في المسجد المعين في وظيفة دائمة الإجازات الأخرى المقررة وفقاً لأحكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية.

3. يستحق الموظف المواطن العامل في المسجد إجازة في عطلة العيد الرسمية، تقتصر على اليوم الأول من أيام العيد فقط، ولا يستحق أي إجازة أخرى عن العطلات الرسمية.
4. لا يستحق المكلف بالاستعانة الداخلية والخارجية أي نوع من أنواع الإجازات.
5. تلتزم الهيئة بتوفير بديل للموظفين العاملين في المساجد في حال منحهم أيًا من الإجازات.

المادة (12)

ميثاق أخلاقيات السلوك المهني للعاملين في المساجد

1. يصدر ميثاق السلوك المهني للعاملين في المساجد بقرار من الرئيس أو من يفوضه.
2. يلتزم العامل في المسجد بتطبيق أحكام ميثاق السلوك المهني للعاملين في المساجد، والامتثال لأخلاقيات الوظيفة العامة واجتياز التدريب المخصص لذلك، وفقاً لإجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وأنظمتها الإلكترونية.
3. على إدارة الموارد البشرية في الهيئة توفير وسيلة للموظف الذي لا يستطيع اجتياز التدريب الخاص بالميثاق بحيث تعرفه به وتمكنه بأية وسيلة من فهمه والتوقيع على الالتزام بأحكامه.

المادة (13)

أيام وساعات عمل الموظفين العاملين في المساجد

1. تكون أيام العمل بالنسبة للموظفين العاملين في المساجد (7) سبعة أيام في الأسبوع، ويجوز للموظف المواطن العامل في المسجد أخذ راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد في الأسبوع بموافقة مسؤوله المباشر، على أن تكون غير قابلة للترحيل.
2. تُحدد ساعات العمل الرسمية وقواعد الدوام والاستثنائات وقواعد مخالفات الدوام الرسمي ومخالفات العاملين في المساجد وجزاءاتها بموجب قرار يصدر عن الرئيس.

المادة (14)

نظام المكافآت عن العمل الإضافي للموظفين العاملين في المساجد

- يشترط لمنح الموظف العامل في المسجد مكافأة عن العمل الإضافي وفقاً للجدول المبين في الملحق رقم (3) المرفق بهذا القرار، ما يأتي:
1. أن يصدر قرار تكليف الموظف العامل في المسجد بعمل خارج ساعات الدوام الرسمي من الرئيس أو من يفوضه، على أن يتضمن قرار التكليف طبيعة الأعمال التي سيقوم بها العامل في المسجد وعدد ساعات العمل اللازمة لإنجازها.
 2. أن يتوافق العمل المكلف به مع احتياجات العمل الفعلية في المساجد الآتية:

- أ. رفع الأذان الموحد.
- ب. تعليم القرآن الكريم.
- ج. الإشراف على المساجد (الإمام الجامع).
- د. الوعظ والتثقيف الديني.

المادة (15)

توقيع العقود

1. يلتزم الموظف العامل في المسجد والمعين بموجب عقد دوام كامل بالتوقيع على نموذج العقد الوارد في الملحق رقم (4) بهذا القرار.
2. يلتزم المكلف بالاستعانة الخارجية، اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار، بالتوقيع على نموذج عقد الاستعانة الوارد في الملحق رقم (5) المرفق بهذا القرار، وذلك خلال الإطار الزمني التي تحدده الهيئة، ووفقاً لإجراءات الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية أو الرقمية المعتمدة.

المادة (16)

سكن الموظفين العاملين في المساجد

1. يتم تخصيص سكن للموظفين العاملين في المساجد من ضمن السكنات الملحقة بالمساجد الصالحة.
2. يجوز للهيئة تخصيص سكن حكومي للموظفين العاملين في المساجد، وفقاً للأحكام والقواعد المقررة في الحكومة الاتحادية في هذا الشأن، وذلك في حال عدم توفر سكن ملائم لهم وفقاً للبند (1) من هذه المادة.

المادة (17)

سريان قانون الموارد البشرية

- تسري أحكام قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية المعمول بهما في الهيئة في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القرار.

المادة (18)

تسوية الأوضاع

- يتم تسوية أوضاع جميع العاملين في المساجد خلال (6) ستة أشهر من تاريخ سريان هذا القرار دون احتساب أي فروق مالية بأثر رجعي.

المادة (19)

القرارات التنفيذية

يصدر الرئيس القرارات التنفيذية اللازمة للعمل بهذا القرار.

المادة (20)

الإلغاءات

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 1975 في شأن العاملين في المساجد، كما يُلغى كل قرار أو حكم يخالف ويتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (21)

نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد شهرين من تاريخ نشره.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدرعنا:

بتاريخ: 20 / رجب / 1446 هـ

الموافق: 20 / يناير / 2025 م

الملاحق المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025
بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة للشؤون
الإسلامية والأوقاف والزكاة

الملحق رقم (1)

الجدول الخاص بمكرمة صاحب السمو رئيس الدولة

نسبة المكرمة	الفئة المستحقة للمكرمة
50% من الراتب الأساسي لبداية مربوط الدرجة الوظيفية.	العاملون في المساجد المعينون بعقد دوام كامل.

الملحق رقم (2)

جدول المكافآت بالاستعانة

م	نوع التكلفة	قيمة الأجر المحتسب (درهم)	
		مواطن	غير مواطن
1	إمام	ما دون الثانوية العامة	5,000 درهم شهرياً
		ثانوية عامة	6,000 درهم شهرياً
		بكالوريوس	7,000 درهم شهرياً
		ماجستير	8,000 درهم شهرياً
		دكتوراه	9,000 درهم شهرياً
2	خطيب	500 درهم عن كل خطبة	50 درهم عن كل خطبة

1,000 درهماً شهرياً وفقاً لجدول مواعيد الأذان	5,000 درهم شهرياً وفقاً لجدول مواعيد الأذان	مؤذن (الأذان الموحد)	3
---	--	----------------------	---

الملحق رقم (3)

المكافآت عن العمل الإضافي للموظفين العاملين في المساجد

قيمة الأجر المحتسب (درهم)		نوع التكلفة	م
غير مواطن	مواطن		
1,000 درهم شهرياً وفقاً لجدول مواعيد الأذان	5,000 درهم شهرياً وفقاً لجدول مواعيد الأذان	رفع الأذان (الأذان الموحد)	1
3,300 درهم شهرياً	8,000 درهم شهرياً	الفترة الصباحية	2
2,250 درهم شهرياً	6,000 درهم شهرياً	الفترة المسائية	
2,000 درهم شهرياً	2,000 درهم شهرياً	الإمام الجامع (الإشراف على المساجد)	3
250 درهم عن كل وعظ أو محاضرة	500 درهم عن كل وعظ أو محاضرة	الوعظ والتثقيف الديني	4

الملحق رقم (4) نموذج عقد الدوام الكامل

البيانات الأساسية

أنه في يوم الموافق ... / ... / 20... أبرم هذا العقد بين كل من:
الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة، ويمثلها/
بصفته: ويُشار إليها فيما بعد بـ "الطرف الأول".

وبين الموظف /

جنسيته:
قم جواز السفر:
رقم بطاقة الهوية:
الحالة الاجتماعية:
العنوان:
الإمارة:
المنطقة:
رقم الهاتف:
رقم الهاتف المتحرك:
صندوق البريد:

ويُشار إليه فيما بعد بـ "الطرف الثاني".

وبناءً على قرار التعيين الصادر من السلطة المختصة لدى الطرف الأول برقم (.....) لسنة (20.....) بتاريخ (.../.../.....
/20.....)، وبما أن الطرف الثاني قد أتم الإجراءات المطلوبة لتعيينه حسب التشريعات السارية، فقد اتفق
الطرفان على:

تمهيد

يعتبر التمهيد وأية مستندات أو ملحقات مقدمة من الطرف الثاني والمطلوبة كشرط للتعيين جزءاً لا يتجزأ من هذا
العقد حيث يعتبر هذا العقد باطلاً في حال عدم ثبوت صحتها، كما يعتبر هذا العقد بعد توقيعه هو الوثيقة النهائية
المعتمدة المتفق عليها مع الموظف ويحل محل أي اتفاق سابق عليه.

البند رقم (1)

التعيين والرواتب والوظيفة

وافق الطرف الأول على تعيين الطرف الثاني للعمل لديه وفقاً لبنود هذا العقد وحسب البيانات التالية:

نمط التوظيف: دوام كامل.

الوظيفة: (إمام/ إمام رئيسي/ مؤذن).

الدرجة:

الراتب الأساسي: درهم.

الراتب الإجمالي: درهم.

البند رقم (2)

سريان العقد

مع مراعاة البند الخامس أدناه يسري هذا العقد لمدة (3 سنوات)، تبدأ من تاريخ/...../20... ولغاية/...../20....، ويجدد بموافقة الطرفين.

البند رقم (3)

فترة الاختبار

1. يخضع (الطرف الثاني) لفترة اختبار مدتها (6) ستة أشهر يجوز تمديدها لـ(6) ستة أشهر أخرى.
2. يجوز (للطرف الأول) إنهاء خدمة الطرف الثاني خلالها بعد فترة إشعار لمدة (5) خمسة أيام عمل، إذا ثبت عدم كفاءته للعمل، كما يجوز للطرف الثاني الاستقالة من وظيفته خلال فترة الاختبار بعد تقديمه فترة إشعار مماثلة.

البند رقم (4)

الإجازات

1. يمنح الطرف الثاني إجازة سنوية مدفوعة الراتب الإجمالي (42 يوم عمل)، على ألا تستحق هذه الإجازة إلا بعد إتمام فترة الاختبار بنجاح.
2. يمنح الطرف الثاني الإجازات الأخرى، وفق الشروط والضوابط المنصوص عليها في المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما أو أي تشريعات تحل محلها وبما لا يتعارض مع قرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025 بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

البند رقم (5)

فترة الإشعار

تكون فترة الإشعار المقررة للطرف الثاني لمدة شهر.

البند رقم (6)

الترقيات والعلوات

تخضع ترقيات الطرف الثاني للأحكام المنصوص عليها في المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما أو أي تشريع يحل محلهم.

البند رقم (7)

ساعات العمل

تكون ساعات العمل والعطلات الرسمية وفق أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025 بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

البند رقم (8)

أسباب إنهاء الخدمة

يسري على الطرف الثاني أسباب إنهاء الخدمة المبينة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما أو أي تشريع يحل محلهم.

البند رقم (9)

التزامات الطرف الثاني

1. يلتزم الطرف الثاني بأحكام القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 بشأن تنظيم ورعاية المساجد، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما، وقرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025 بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة، والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما. ووثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة ونظام أمن المعلومات ولائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي، وأية لوائح أو أنظمة تصدر لاحقاً بهذا الخصوص، وميثاق أخلاقيات السلوك المهني للعاملين في المساجد.
2. يلتزم الطرف الثاني بالقيام بجميع الواجبات والمهام والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة، وأن يؤدي مهامه بدقة وأمانة طبقاً للوصف الوظيفي، وأية مهام أخرى يكلف بها من قبل رؤسائه ذات صلة بعمله.

3. أن يمتنع الطرف الثاني عن المحظورات الواردة بأي من التشريعات المعمول بها في الدولة.
4. أن يحافظ على الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته سواء أثناء استمرار علاقته بالعمل أو بعدها.
5. يقر الطرف الثاني بقبوله أداء مهام ومسؤوليات الوظيفة المنوطة به وفقاً لبنود هذا العقد، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية والقانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 بشأن تنظيم ورعاية المساجد وقرار مجلس الوزراء رقم (7) لسنة 2025 بشأن نظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في مساجد الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة والقرارات الصادرة تنفيذاً لهم، وأية تشريعات ذات علاقة.

البند رقم (10)

المستندات والوثائق

يجب على الطرف الثاني عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب أن يسلم الطرف الأول ما في حوزته من الممتلكات، أو الأجهزة، أو الوثائق، أو المراسلات، أو التقارير، أو الرسومات، أو المخططات، أو الملفات، وما شابه ذلك، التي تعود ملكيتها للطرف الأول، ويتعهد الطرف الثاني بعدم الاحتفاظ أو استخدام أية أصول أو نسخ عنها، وتسليمها للطرف الأول سواء كانت ورقية أو إلكترونية أو بأي شكل آخر.

البند رقم (11)

التعديل على العقد

يحق للطرف الأول أثناء سريان هذا العقد أو عند انتهاء مدته، تغيير أي بند من البنود الواردة في هذا العقد سواء بالتعديل أو الإلغاء أو الحذف وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل في الحكومة الاتحادية.

البند رقم (12)

فسخ العقد

يحق للطرف الأول وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل لديه، فسخ هذا العقد أثناء سريانه أو إنهائه قبل انتهاء مدته بالاستناد إلى التشريعات والأنظمة المعتمدة في الحكومة الاتحادية، ودون إبداء الأسباب.

البند رقم (13)

خصم المستحقات المالية

للطرف الأول الحق في خصم أية مبالغ من مستحقات الطرف الثاني وفقاً لأحكام التشريعات السارية، لسداد ما يكون مستحقاً من ديون والتزامات على الطرف الأول.

البند رقم (14)

الظروف الطارئة

يجوز للطرف الأول في الظروف الطارئة وفقاً للضوابط التي يحددها مجلس الوزراء، منح الطرف الثاني إجازة استثنائية غير مدفوعة الراتب للمدة التي يحددها رئيس الهيئة.

البند رقم (15)

المحاكم المختصة

تختص المحاكم الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة بالنظر في كافة المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذا العقد.

البند رقم (16)

مكافأة نهاية الخدمة

تسري على الطرف الثاني (المواطن) أحكام قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته، وذلك طيلة مدة سريان هذا العقد.

يستحق الطرف الثاني (غير المواطن) مكافأة نهاية الخدمة وفق الأحكام المبينة في اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في الحكومة الاتحادية أو أي تشريع يحل محله.

البند رقم (17)

نسخ العقد

حرر هذا العقد باللغة العربية، بيد كل طرف نسخة للعمل بمقتضاها وعند وجود العقد بلغة أخرى بالإضافة للغة العربية، يعتمد العقد المحرر باللغة العربية في حال وجود أي اختلاف.

توقيع "الطرف الثاني"

.....

توقيع "الطرف الأول"

.....

الملحق رقم (5) نموذج عقد الاستعانة الخارجية

إنه في يوم: الموافق / / 20م، حرر هذا النموذج بين كل من:
الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف والزكاة (ويشار إليها فيما بعد بالطرف الأول)،
ويمثلها/ بصفته: المدير العام.
وبين السيد/ (ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني)،
جنسيته:
رقم جواز السفر: (.....)
رقم بطاقة الهوية: (.....)
عنوانه داخل الدولة:
عنوانه خارج الدولة:
تم الاتفاق على ما يلي:

البند الأول:

وافق الطرف الأول على الاستعانة بالطرف الثاني بموجب هذا النموذج ك (إمام / خطيب / مؤذن (الأذان الموحد) بمكافأة مالية مقطوعة وقدرها (.....) درهم تصرف له في نهاية كل شهر حسب أيام عمله الفعلية.

البند الثاني:

تكون مدة هذا العقد (.....) أشهر، اعتباراً من / / 20م وتنتهي بتاريخ ... / ... / 20م.

البند الثالث:

يقر الطرف الثاني بأنه قد اطلع على القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 بشأن تنظيم ورعاية المساجد ونظام الموارد البشرية والمالية للموظفين العاملين في المساجد ووثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة وقرارات الطرف الأول و"ميثاق التسامح الإسلامي" وميثاق التسامح للعاملين في المساجد ووثيقة الضوابط الإعلامية، وأنه يتعهد بالتقيد بجميع الواجبات والقرارات ذات الصلة.

البند الرابع:

يلتزم الطرف الثاني بتنفيذ جميع المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمهام المكلف بها أو أي مهام أخرى ذات الصلة.

البند الخامس:

يجب على الطرف الثاني الحضور إلى عمله في الأوقات والأيام التي يحددها الطرف الأول.

البند السادس:

يحق للطرف الأول إنهاء عقد الاستعانة في أي وقت، وذلك في حال مخالفة الطرف الثاني أنظمة أمن وسرية المعلومات، أو الغياب وعدم الالتزام بأوقات وساعات العمل المقررة للعمل أو عدم الحضور إلى مقر العمل والاجتماعات في حال طلبه دون إذن رسمي مسبق أو عذر مقبول، كذلك في حال الإخلال بالقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة المعمول بها في الهيئة أو بمقتضيات المصلحة العامة.

البند السابع:

تُعد قرارات الطرف الأول المرجعية النهائية في بيان حقوق وواجبات الطرفين أو عند تفسير بنود هذا العقد.

البند الثامن:

تختص المحاكم الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة بالنظر في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ أو تفسير هذا العقد.

البند التاسع:

حرر هذا العقد من نسختين أصليتين باللغة العربية بيد كل طرف نسخة للعمل بمقتضاها.

توقيع "الطرف الثاني"

.....

توقيع "الطرف الأول"

.....