

قرار مجلس الوزراء رقم (6) لسنة 1995 م في شأن استخدام العمال بأجور مقطوعة في الحكومة الاتحادية

مجلس الوزراء،

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1973 م، في شأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته،
 - وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 م في شأن تنظيم علاقات العمل،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 1977 م في شأن تعويض الوفاة لغير المواطنين العاملين في الحكومة،
 - وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (5) لسنة 1977 م في شأن استخدام عمال المياومة في الحكومة والقرارات المعدلة له،
 - وبناء على ما عرضه وزير المالية والصناعة، ومجلس الخدمة المدنية، وموافقة مجلس الوزراء،
- قرر:

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

مادة (1)

في تطبيق أحكام هذا النظام يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقصد السياق غير ذلك:

رب العمل : الوزارات والدوائر الحكومية الاتحادية.

العامل : هو كل ذكر أو أنثى يستخدم للقيام بعمل فني أو مهني أو حرفي أو اعتيادي في إحدى الوزارات أو الدوائر الحكومية الاتحادية لقاء أجر مقطوع يصرف بصفة دورية في نهاية كل شهر.

عقد : هو كل اتفاق محدد المدة يبرم بين رب العمل والعامل ويتعهد فيه الأخير بأن يعمل في استخدام خدمة الأول وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر مقطوع يتعهد الأول بأدائه للعامل.

العمل : هو كل ما يبذل من جهد إنساني سواء كان فنياً أو مهنياً أو حرفياً أو اعتيادياً لقاء أجر.
الأجر : هو كل ما يعطى للعامل نقداً لقاء عمله بموجب عقد الاستخدام ويصرف له في نهاية
المقطوع كل شهر.

الفصل الثاني

أحكام عامة

مادة (2)

تسري أحكام هذا النظام على جميع العمال المستخدمين بأجور مقطوعة في الوزارات والدوائر الحكومية الاتحادية وقت العمل بهذا النظام.

مادة (3)

يشترط في العامل المستخدم وفقاً لهذا النظام ما يلي:

1. أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.
2. ألا يقل سنه عن ثمانية عشر عاماً، ويثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي وإلا فتحدد السن بمعرفة الهيئة الطبية المختصة التي يكون قرارها في ذلك نهائياً.
3. أن تثبت لياقته الصحية للعمل بمعرفة الهيئة الطبية المختصة، وتحدد شروط اللياقة الصحية بقرار من وزير الصحة.
4. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه، أو رد إليه اعتباره طبقاً للقانون.

مادة (4)

لا يجوز استخدام العمال وفقاً لأحكام هذا النظام إلا في حدود المبالغ المخصصة لهذا الغرض في الميزانية العامة للاتحاد.

مادة (5)

يكون الأجر الشهري للمقطوع للعامل حسب الفئة التي ينتهي إليها وذلك على النحو التالي:
الفئة الأولى:

وتشمل العمالة الفنية والمهنية والحرفية التي يتحدد أجرها الشهري المقطوع من 1500 - 1800 درهم (مثل عمال الصيانة الكهربائية والتكييف والكتابة الفنيين).

الفئة الثانية:

وتشمل العمالة الفنية والمهنية والحرفية التي يتحدد أجرها الشهري المقطوع من 1200 - 1500 درهم (مثل السائقين المتوسط والخفيف وعمال النجارة والدهان).

الفئة الثالثة:

باقي فئات العمالة الاعتيادية التي يتحدد أجرها الشهري المقطوع من 900 - 1200 درهم (مثل عمال النظافة والفراشين).

مادة (6)

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا النظام (365) يوماً والشهر (30) يوماً.

الباب الثاني

حقوق العمال

الفصل الأول

ساعات العمل

مادة (7)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل سبع ساعات في اليوم الواحد أو أربعين ساعة في الأسبوع وتحدد مواعيد العمل بمعرفة الجهة المعنية.

وتخفف في شهر رمضان ساعات العمل لتكون ست ساعات يومياً أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع. وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل زيادة على ساعات العمل العادية المنصوص عليها في المادة السابقة اعتبرت هذه الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه مكافأة لا تزيد عن 20% من الأجر المقطوع المصروف له.

مادة (8)

يستحق العامل أجره عن أيام العطلات الرسمية والعطلة الأسبوعية، فإن كلف بالعمل خلالها منح أياماً أخرى عوضاً عنها.

الفصل الثاني

الإجازات

مادة (9)

الإجازات التي يجوز منحها للعامل هي:

1. إجازة دورية.
2. إجازة مرضية.
3. إجازة وضع.
4. إجازة خاصة لأداء فريضة الحج.
5. إجازة حداد المرأة المسلمة.

مادة (10)

يستحق العامل الذي تزيد مدة خدمته على ستة أشهر الإجازات الدورية الآتية:
أ. يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة.
ب. ثلاثون يوماً عن كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة ويستحق العامل أجره المقطوع كاملاً قبل قيامه بالإجازة مضافاً إليه أجره عن الإجازة المقررة له قانوناً.
وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

مادة (10) مكرر

تعتبر مدة غياب العاملين بأجر مقطوع بالمدارس الحكومية أثناء العطلة الصيفية إجازة بدون راتب، على أن تدخل ضمن حساب مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (11)

يستحق العامل الإجازات المرضية الآتية متى ثبت مرضه بتقرير طبي معتمد من الهيئة الطبية المختصة بالدولة:

- أ. 15 يوماً بأجر كامل.
- ب. 15 يوماً بنصف أجر.
- ج. 30 يوماً بدون أجر.

مادة (12)

مع عدم الإخلال بالقواعد الواردة بهذا النظام والمتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة يجوز إنهاء خدمات العامل بعد استنفاذه لإجازته المرضية المنصوص عليها في المادة السابقة إذا لم يتمكن من العودة إلى عمله، ويتقاضى العامل في هذه الحالة مكافأته المقررة له قانوناً.

مادة (13)

تكون إجازة الوضع للعاملة خمسة وأربعين يوماً بأجر كامل ويجوز للعاملة الاستفادة بفترة من هذه الإجازة قبل الوضع.

مادة (14)

يمنح العامل ولمرة واحدة طوال مدة خدمته إجازة خاصة بأجر كامل لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج ولا تحسب هذه الإجازة من إجازته الدورية شريطة أن لا تقل مدة خدمته المتصلة عن سنتين وأن لا يكون قد سبق له أداء هذه الفريضة.

مادة (15)

تمنح العاملة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

الفصل الثالث

التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة (16)

يقصد بإصابة العمل، إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق لقرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 1977م، في شأن تعويض الوفاة والعجز الكلي أو الجزئي لغير المواطنين العاملين في الحكومة أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حدثت له أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

مادة (17)

لا يستحق العامل المصاب تعويضاً عن الإصابة أو العجز الذي لم يؤد إلى الوفاة إذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعمد إصابة نفسه لأي سبب، أو كان العامل وقت الحادثة واقعاً وبفعله

تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر، وكذلك إذا تعدد مخالفة تعليمات الرقابة أو كانت إصابته أو عجزه نتيجة سلوك فاحش ومقصود من جانبه، أو رفض دون سبب جدي توقيع الكشف الطبي عليه أو اتباع العلاج الذي قرره الجهة الطبية المختصة بوزارة الصحة.

مادة (18)

تثبت إصابة العمل بتقرير من المسؤول المباشر عن العامل وتقرير من الشرطة التي وقع في دائرتها الحادث بالإضافة إلى تقرير من اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة.

مادة (19)

إذا أصيب العامل أثناء العمل أو بسببه إصابة تحول دون أدائه لعمله استمر في صرف أجره المقطوع كاملاً مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقل، فإذا استغرق، العلاج أكثر من ستة أشهر يصرف له نصف أجره المقطوع وذلك لمدة ثلاثة أشهر أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقل، فإذا لم يتم شفاؤه أنهيت خدماته مع صرف التعويض المقرر له طبقاً لأحكام المادة (21) من هذا النظام.

مادة (20)

تقدم الجهة الطبية المعالجة تقريراً للجهة الإدارية التابع لها العامل تحدد فيه نوع الإصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما إذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة أو غيرها ودرجة العجز إن وجد، وما إذا كان عجزاً كلياً أو جزئياً ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود عجز.

مادة (21)

إذا توفي العامل أثناء الخدمة أو بسببها استحق ورثته تعويضاً قدره خمسة وعشرين ألف درهم، كما يستحق العامل المبلغ المشار إليه في الفقرة السابقة إذا أصيب بعجز كامل أثناء الخدمة أو بسببها. أما إذا كان العجز جزئياً استحق العامل المصاب النسبة المئوية التي تقررها اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة منسوبة إلى مبلغ تعويض الوفاة، وطبقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 1977م في شأن تعويض الوفاة والعجز الكلي أو الجزئي لغير المواطنين العاملين في الحكومة.

الباب الثالث واجبات العمال وتأديبهم مادة (22)

على العامل أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بالدقة والأمانة، وأن يخصص وقت العمل لأداء واجباته، وينفذ التعليمات الصادرة إليه من رؤسائه في حدود القانون، وأن يحافظ على الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله، وأن يحترم جميع القواعد والنظم المعمول بها، ويحظر عليه ارتكاب أي عمل يتنافى مع النظام العام أو الآداب العامة.

مادة (23)

الجزاء التي يجوز توقيعها على العمال:

1. الإنذار.
2. الخصم من الأجر مدة لا تجاوز سبعة أيام.
3. الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو الحرمان منها في حدود الربع. وتكون السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات هي سلطة وكيل الوزارة المختص.

الباب الرابع

انتهاء الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة

مادة (24)

تنهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

1. انتهاء العمل الذي استخدم من أجله.
2. الاستقالة على أن يقدم العامل استقالته كتابةً قبل تاريخ تركه الخدمة بعشرين يوماً.
3. الانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول لدى أكثر من سبعة أيام متتالية أو عشرين يوماً متقطعة أثناء السنة الواحدة مع خصم ربع المكافأة في حالة إنهاء الخدمة بسبب الغياب.
4. إنهاء الخدمة للمصالح العام مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
5. الفصل من الخدمة بقرار تأديبي أو حكم قضائي.
6. عدم اللياقة للخدمة صحياً وثبتت بقرار من الهيئة الطبية المختصة.
7. أ. بلوغ سن الخمسين.

ب. ويستثنى من هذا السن العاملين بالمساجد من خطباء وأئمة ومؤذنين المعينين على ملاك المياومة بوزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف (قطاع الشؤون الإسلامية والأوقاف)، فيكون سن إنهاء خدمتهم هو سن الخامسة والستين، ويجوز المد لهم بعد هذا السن حتى سن السبعين بموجب

قرار وزاري يصدر كل عام لمن ترى الوزارة ضرورة بقائهم في الخدمة، وكانت حالتهم الصحية تسمح بذلك.

8. الوفاة.

مادة (25)

يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة عند انتهائها لأي سبب من الأسباب المشار إليها في المادة السابقة، وبشرط ألا تقل مدة خدمته المتصلة عن سنة، وتحسب المكافأة على آخر أجر يتقاضاه العامل وبمعدل:

1. أجر أربعة وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته المتصلة الثلاث الأولى.
2. أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة المتصلة التالية ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (26)

دون إخلال بحكم المادة السابقة يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

الباب الخامس

أحكام انتقالية وختامية

مادة (27)

يطبق هذا النظام على جميع العاملين الخاضعين لقرار مجلس الوزراء رقم (5) لسنة 1977م بشأن عمال المياومة وقت صدور هذا النظام مع حفظ ما يترتب لهم من حقوق عن فترة عملهم في ظل النظام السابق ووفقاً لأحكامه على أن يتم تسوية هذه الحقوق عند نهاية الخدمة.

مادة (28)

يلغى قرار مجلس الوزراء رقم (5) لسنة 1977م وكافة القرارات المعدلة له في شأن استخدام عمال المياومة في الحكومة وكل حكم يخالف أحكام هذا النظام.

مادة (29)

على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

نائب رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا في أبوظبي،
بتاريخ: 15 / ذي الحجة / 1415 هـ،
الموافق: 15 / مايو / 1995 م.