قرار المجلس التنفيذي رقم (62) لسنة 2016
بشأن
رعاية موظفي حكومة دبي من إصابات العمل والأمراض المهنية

نحن حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته،

وعلى القانون رقم (5) لسنة 1995 بإنشاء دائرة المالية،

وعلى القانون رقم (3) لسنة 2003 بشأن إنشاء مجلس تنفيذي لإمارة دبي،

وعلى قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006 وتعديلاته،

وعلى القانون رقم (13) لسنة 2007 بإنشاء هيئة الصحة في دبي وتعديلاته،

وعلى القانون رقم (19) لسنة 2007 بشأن تخويل رئيس المجلس التنفيذي إصدار تشريعات إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي،

وعلى القانون رقم (31) لسنة 2009 بإنشاء دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي،

وعلى القانون رقم (1) لسنة 2016 بشأن النظام المالي لحكومة دبي،

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (16) لسنة 2013 بشأن التأمين الصحي لموظفي حكومة دبي وتعديلاته،

قررنا ما يلي:

التعريفات
المادة (1)

تكون للكلمات والعبارات التالية، حيثُما وردت في هذا القرار، المعاني المُبيّنة إزاء كُلٍّ منها، ما لم يدل سياق النص على غير ذلك:

الدولة : دولة الإمارات العربية المتحدة.

الإمارة : إمارة دبي.

القانون : قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (27) لسنة 2006 وتعديلاته.

الهيئة العامة : الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية.

المجلس التنفيذي : المجلس التنفيذي للإمارة.

الدائرة : الدوائر الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة، والمجالس والسلطات، وغيرها من الجهات الحكومية التي تخضع لأحكام القانون.

دائرة الموارد البشرية : دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي.

الهيئة : هيئة الصحة في دبي.

المدير العام : مدير عام الهيئة.

الموظف : كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة ضمن موازنة الدائرة، ويشمل الذكر والأنثى.

التأمين الصحي : التأمين الصحي المُقرّر للموظفين بموجب قرار المجلس التنفيذي رقم (16) لسنة 2013 المُشار إليه.

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية المُشكّلة وفقاً لأحكام القانون.

اللجنة الطبية الاتحادية : اللجنة الطبية المُشكّلة وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 المُشار إليه.

الحادث : حدث مُفاجِئ يقع أثناء العمل أو بسببه يُؤدّي إلى إصابة الموظف.

إصابة العمل : الإصابة التي تلحق بالموظف نتيجة حادث وقع له في مقر عمله، أو بسببه أو أثناء طريقه إليه دون انحراف من مقر سكنه إلى مقر عمله وبالعكس، أو أثناء تنقّله للقيام بمهامه الوظيفية المُكلّف بها سواء داخل الإمارة أو خارجها، كما تُعتبر الوفاة الناتجة عن الإرهاق والإجهاد أثناء العمل أو بسببه إصابة عمل.

المرض المهني : إصابة الموظف بأي من الأمراض المِهنيّة التي يصدر بتحديدها قرار من المدير العام.

المُصاب : الموظف الذي يتعرض لإصابة العمل أو المرض المهني وفقاً لأحكام هذا القرار.

العجز الكلي : كل عجز من شأنه أن يحول بشكل كلي وبصفة دائمة بين الموظف وبين قيامه بمهام وظيفته أو أي عمل آخر.

العجز الجزئي : كل عجز من شأنه أن يؤثر بشكل جزئي وبصفة دائمة على قدرة الموظف للقيام بمهامه الوظيفية.

الراتب الإجمالي : الراتب الذي يتقاضاه الموظف شهرياً، ويشمل الراتب الأساسي والعلاوة العامة وبدل المهارات.

نطاق التطبيق

المادة (2)

تُطبّق أحكام هذا القرار على موظفي الدوائر الخاضعة لأحكام القانون، وأي جهة حكومية أخرى يتقرر إخضاعها لأحكامه بقرار من رئيس المجلس التنفيذي.

أهداف القرار

المادة (3)

يهدف هذا القرار إلى تحقيق ما يلي:

1- تعزيز إجراءات السلامة المهنية للموظفين، ووقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية.

2- توفير الرعاية الصحية للمُصابين.

3- توفير مظلة للتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية.

4- المحافظة على عناصر الإنتاج وفي مُقدِّمتها الموارد البشرية.

5- خلق بيئة عمل آمنة، تهدف إلى تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.

6- الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية.

التزامات الدائرة

المادة (4)

لغايات هذا القرار، على الدائرة توفير البيئة المناسبة للعمل، التي تضمن سلامة وصحة موظفيها، وينبغي عليها على وجه الخصوص الالتزام بما يلي:

1- وضع قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية لموظفيها، بما يتناسب مع طبيعة أنشطتها، وإلزام الموظفين بها، ومتابعة تنفيذها، وتوفير مستلزمات السلامة المهنية في موقع العمل.

2- تدريب الموظفين على كل ما يستجد من أساليب آمنة للقيام بالعمل، والسعي نحو تحسين هذه الأساليب.
3- مراقبة الموظفين أثناء قيامهم بعملهم للحد من تعرضهم لأي مخاطر ناتجة عن الأمراض المهنية وإصابات العمل.
4- التأكد من صلاحية أدوات الحماية الشخصية والعامة للموظفين، ومتابعة صيانتها.
5- دراسة أسباب الحوادث، ووضع التدابير اللازمة لضمان عدم تكرارها.
6- إيقاف العمل عند وجود أي عوامل قد تُشكّل خطراً على الموظفين.
7- نشر الوعي الوقائي المهني للموظفين، وتأهيلهم وتدريبهم قبل مباشرتهم العمل، وإعلامهم بمخاطر العمل، وطُرُق الوقاية منها.
8- تسجيل حالات إصابات العمل والأمراض المهنية، ورفعها بشكل دوري إلى دائرة الموارد البشرية.

اختصاصات دائرة الموارد البشرية

المادة (5)

لغايات هذا القرار، تتولى دائرة الموارد البشرية المهام والصلاحيات التالية:
1-الإشراف على تطبيق أحكام هذا القرار.
2-وضع النماذج اللازمة لتطبيق أحكام هذا القرار، وتحديثها، وتزويد الدوائر بنسخ منها.
3-مراجعة هذا القرار بالتنسيق مع الدوائر والجهات الحكومية المعنيّة، واقتراح التعديلات اللازمة على أحكامه، ورفع تلك التعديلات إلى رئيس المجلس التنفيذي لاعتمادها.
4-إنشاء سجل خاص بالمُصابين، لغايات رصد تلك الإصابات وتحليلها، واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها.

الإجراءات والتدابير الوقائية

المادة (6)

بالإضافة إلى التزاماتها المنصوص عليها في هذا القرار، على الدائرة اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الوقائية اللازمة للحد من تعرّض موظفيها لإصابات العمل والأمراض المهنية، وعلى وجه الخصوص ما يلي:
1- تحديد قائمة بالوظائف التي يُمكن أن يتعرض شاغلوها للإصابة بأحد الأمراض المهنية.

2- إجراء الكشف الطبي الدوري بالتنسيق مع الهيئة لشاغلي الوظائف المُحدّدة بالقائمة المُشار إليها في البند (1) من هذه المادة، وذلك بحسب طبيعة العمل الذي يُؤدّيه الموظف، على أن يتم توثيق نتيجة الكشف الطبي في السجلات التي يتم إعدادها لدى الدائرة لهذا الغرض.

3- اتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من مدى إصابة الموظف بالمرض المهني ومعالجته في حال الاشتباه بذلك.

التزامات الموظف

المادة (7)

لغايات هذا القرار، على الموظف المُحافظة على سلامته من التعرّض لأي إصابة عمل أو مرض مهني أثناء تأديته لعمله أو بسببه، وعلى وجه الخصوص ما يلي:

1- انتهاج أسلوب العمل السليم عند قيامه بمهامه الوظيفية، وتوخّي الحيطة والحذر في تعامله مع المُعِدّات والأدوات والآليّات التي يستخدمها أثناء العمل.

2- مراقبة عناصر العمل والمعدات، وإخطار مسؤوليه المُباشرين عند حدوث أي خلل.

3- التقيّد بتعليمات السلامة والصحة المهنية المعتمدة لدى الدائرة، واستخدام أدوات الحماية الشخصية.

4- الابتعاد عن أي مُؤثّرات مادية قد تُلحِق به الضرر أثناء قيامه بالعمل.

5- المحافظة على سلامة المعدات والأدوات والآليات التي يستخدمها أثناء عمله.

6- الالتزام بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المِهنيّة التي تضعها الدائرة، والخضوع للكشف الطبي المُقرّر من قِبلها.

إصابة العمل الناتجة عن الإجهاد

المادة (8)

يُشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل توفّر الشروط التالية:

1- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتج عن بذل جهد إضافي يفوق الجهد العادي المطلوب من الموظف لإنجاز العمل المُكلّف به.

2- أن يكون هناك تكليف للموظف للقيام بالعمل الذي نتج عنه بذل جهد إضافي.

3- أن تكون هناك علاقة سببيّة مباشرة بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والإصابة التي لحقت بالموظف.

المرض المهني

المادة (9)

يُشترط لاعتبار المرض مهنياً ما يلي:

1- أن تكون هناك علاقة سببيّة بين المرض والوظيفة التي يشغلها الموظف.

2- أن يكون المرض المهني من بين الأمراض التي يصدر بتحديدها قرار من المدير العام.

3- أن تكون الفترة الزمنيّة التي تعرّض فيها الموظف للعوامل المُسبّبة للمرض كافية علمياً لإصابته بذلك المرض.

4- أن يظهر المرض أثناء خدمة الموظف، أو خلال سنتين ميلاديتين من تاريخ انتهاء خدمته لدى الدائرة.

توفير الرعاية الصحية

المادة (10)

أ- يتم توفير الرعاية الصحية اللازمة للمُصاب ضمن برنامج التأمين الصحي دون تحمّله أي مبالغ مالية لتكاليف خدمات الرعاية الصحية المُقدّمة إليه، وبصرف النظر عن فئة التأمين الصحي التي يستحقها الموظف، وتشمل الرعاية الصحية التي يجب أن تُقدِّمها الدائرة للمُصاب ودونما حصر ما يلي:

1- تقديم الإسعافات الأوّلية للمُصاب، ونقله إلى أقرب مركز طبي أو مُستشفى.

2- نقل المُصاب بعد استقرار حالته الصحية الى أي منشأة صحية حكومية متى توفّر العلاج له في هذه المنشأة، وذلك في حال كان يتلقى العلاج لدى منشأة صحية خاصة.

3- توفير الرعاية الصحية للمُصاب خارج الدولة في حال عدم توفرها داخل الدولة، بناءً على تقرير صادر عن اللجنة الطبية.

4- تأمين الرعاية الصحية للمُصاب لحين استقرار حالته الصحية أو وفاته، بما في ذلك:

أ- الرعاية الصحية المتعلقة بإصابة العمل أو المرض المهني دون استثناء.

ب- التأهيل الطبي وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة الطبية المُساعِدة.

ج- صرف الأدوية اللازمة.

د- تكاليف النقل من مكان العلاج إلى مقر سكنه.

5- متابعة حالة المُصاب خلال فترة العلاج بالتنسيق المباشر مع المُنشأة الصحية التي تتولى علاجه، ويشمل ذلك طلب التقارير الطبية التي تبين حالته الصحية، ومدى التزامه بالعلاج.

6- التنسيق مع اللجنة الطبية في كل ما يتعلق بحالة المُصاب، وتزويدها بالتقارير الصادرة عن المُنشأة الصحية التي تتولى علاجه.

ب- يتم توفير الرعاية الصحية اللازمة للمُصاب إذا أصيب أثناء إيفاده في مهمة رسمية أو تدريبية خارج الدولة.

ج- في حال حصول مُضاعفات للمُصاب بسبب الإصابة ذاتها خلال (6) ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته الصحية، يكون للجنة الطبية أن تُقرِّر مدى حاجته مُجدّداً للرعاية الصحية المُقرّرة بموجب هذا القرار.

الإخطار عن إصابة العمل

المادة (11)

أ- على المُصاب إخطار دائرته بأي إصابة عمل يتعرّض لها، خلال مدة أقصاها أسبوع من تاريخ وقوع الإصابة، وفي حال عدم قيامه بذلك دون عذر مقبول خلال هذه المدة فلا تتحمل الدائرة أي مسؤولية تجاهه.

ب- على الدائرة أو من يُمثّلها الإخطار بالإصابة التي يتعرض لها الموظف فور علمها إلى دائرة الموارد البشرية ومركز الشرطة الذي يقع ضمن منطقة اختصاصه مكان وقوع الإصابة، وذلك في الحالات التالية:

1- وجود شبهة جنائية.

2- حوادث الحريق والانفجارات والانهيارات.

3- الحوادث التي قد تؤدي إلى وفاة الموظف.

4- أي حالات أخرى تُقرِّر الدائرة ضرورة إبلاغ مركز الشرطة المختص عنها.

ج- يحق للدائرة بعد انتهاء إجراءات التحقيق الحصول على نسخة من التحقيق.

التزام المُصاب بالعلاج

المادة (12)

على المُصاب الخضوع للعلاج المُقرّر له أثناء الرعاية الصحية، وفي حال رفضه العلاج أو إهماله، فإنه يتحمل المسؤولية الكاملة الناتجة عن ذلك، وتُوقف عنه خدمات الرعاية الصحية بقرار من اللجنة الطبية، بناءً على التقارير الصادرة عن الجهة المختصة التي تتولى إدارة برنامج التأمين الصحي.

التكلفة المالية

المادة (13)

على دائرة المالية توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتغطية نفقات الرعاية الصحية الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية، وتعويض المصاب أو ورثته في حال عجزه أو وفاته بحسب الأحوال، وفقاً للقواعد والإجراءات المالية المُعتمدة لديها في هذا الشأن.

حقوق المصاب

المادة (14)

أ- يستحق المُصاب أثناء فترة الرعاية الصحية الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على سنة واحدة، أو حتى يثبت شِفاؤه أو عجزه أو وفاته، أيّهم أقرب، وإذا استمرت فترة العلاج لأكثر من ذلك، يتم اتباع الإجراءات التالية:

1- بالنسبة للموظف المواطن الخاضع لمظلة الهيئة العامة، فإنه يتم عرضه على اللجنة الطبية الاتحادية، للنظر في مدى إمكانية تمديد فترة العلاج له براتب إجمالي أو التوصية بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

2- بالنسبة للموظف المواطن غير الخاضع لمظلة الهيئة العامة، فإنه يتم عرضه على اللجنة الطبية، للنظر في مدى إمكانية تمديد فترة العلاج له براتب إجمالي لمدة سنة واحدة كحد أقصى أو التوصية بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

3- بالنسبة للموظف غير المواطن، فإنه يتم عرضه على اللجنة الطبية للنظر في مدى إمكانية تمديد فترة العلاج له لمدة لا تزيد على سنة واحدة كحد أقصى، ويُصرف له في هذه الحالة ما يُعادِل (75٪) من راتبه الإجمالي، أو التوصية بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

ب- إذا أوصت اللجنة الطبية المختصة بإنهاء خدمات المُصاب لعدم اللياقة الصحية، فإنّه لا تُنهى خدماته إلا بعد منحه فترة إشعار لمدة (6) ستة أشهر، أو إنهاء خدماته على الفور شريطة صرف الراتب الإجمالي له عن هذه الأشهر الستة.

حالات استحقاق التعويض

المادة (15)

يستحق المُصاب التعويض عن العجز الجزئي أو الكلي أو الوفاة بسبب إصابة العمل أو المرض المهني متى تأيّد ذلك بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية الاتحادية بالنسبة للموظف المواطن المُؤمّن عليه لدى الهيئة العامة، أو بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية بالنسبة لباقي الموظفين.

التعويض عن الوفاة أو العجز الكلي بسبب الإصابة

المادة (16)

يُحدّد التعويض في حال الوفاة أو العجز الكلي بسبب إصابة العمل أو المرض المهني بما يُعادِل الراتب الأساسي لثلاث سنوات، على أن لا يقل مبلغ التعويض عن (200.000) مِئتي ألف درهم ولا يزيد على (1.000.000) مليون درهم.

استحقاق الورثة مبلغ تعويض الوفاة

المادة (17)

تقوم الدائرة بإيداع مبلغ تعويض الوفاة في خزينة محاكم دبي خلال شهر من تاريخ إعلان نتيجة التحقيقات المؤيدة لحدوث الوفاة الناتجة عن إصابة العمل أو المرض المهني، على أن تتولى المحكمة المختصة توزيع مبلغ التعويض على الورثة، وفقاً للقواعد والأصول المُتّبعة لديها في هذا الشأن.

التعويض عن العجز الجزئي

المادة (18)

أ- تُحدّد نسبة العجز الجزئي بالنظر إلى نسبة العجز الكلي، ووفقاً لجدول نِسَب العجز الذي يصدر باعتماده قرار من المدير العام في هذا الشأن، ويُحسب مقدار التعويض

المُستحق في هذه الحالة على أساس ضرب نسبة العجز الجزئي في مقدار التعويض المُشار إليه في المادة (16) من هذا القرار.

ب- إذا لم يكن العجز الذي تعرّض له المُصاب من بين الحالات والنسب المُبيّنة في جدول نِسَب العجز المُشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة، فإنّه يتم تقدير التعويض في هذه الحالة بالنظر إلى أقرب حالة مُشابِهة مع الأخذ بعين الاعتبار مدى قُدرة المُصاب على القيام بمهامه الوظيفية، على أن يتم تحديد نسبة العجز من قبل اللجنة الطبية المختصة.

ج- تلتزم الدائرة في حال ثبوت العجز الكلي أو الجزئي بأن تدفع التعويض المُقرّر للمُصاب من قبل اللجنة الطبية المُختصّة خلال مدة لا تزيد على شهر واحد من تاريخ صدور قرار اللجنة.

د- إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أو المرض المهني الواحد أكثر من ضرر واحد، فيستحق المُصاب تعويضاً عن كل ضرر من هذه الأضرار، على أن لا يزيد مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض المُقرّر في حال الوفاة.

إجراءات التعويض عن المرض المهني

المادة (19)

أ- مع مراعاة ما ورد في المادة (9) من هذا القرار، يتوجب لاعتبار حالة المصاب مرضاً مهنياً أن يتقدم بطلب إلى الدائرة التي يعمل أو كان يعمل لديها، لتتولى الدائرة تحويل طلبه إلى اللجنة الطبية المُختصّة التي تُصدِر قرارها بهذا الشأن بعد دراسة الحالة المرضية للمُصاب والكشف عليه بالتنسيق مع الدائرة.

ب- يُحدَّد التعويض في حال ثبوت المرض المهني بمعرفة اللجنة الطبية أو اللجنة الطبية الاتحادية بحسب الأحوال.

الحرمان من التعويض

المادة (20)

أ- لا يستحق المُصاب تعويضاً عن العجز الكلي أو الجزئي الذي يتعرض له نتيجة إصابة العمل أو المرض المهني، كما لا يحق لورثته المُطالبة بالتعويض في حال وفاته إذا ثبت أن تلك الإصابة أو المرض كان بسبب سوء سلوك مقصود، ويعتبر من قبيل ذلك ما يلي:

1- إذا تعمّد الموظف إصابة نفسه لسبب لا يتعلق بواجبه الوظيفي أو الأخلاقي.
2- إذا كان الموظف وقت الحادث واقعاً وبفعله تحت تأثير المُسكِرات أو المخدرات أو أي مُؤثّرات عقلية أخرى.
3- إذا تعمّد الموظف مخالفة تعليمات الوقاية والمحافظة على الصحة والسلامة المهنية المعتمدة لدى الدائرة.
4- إذا رفض الموظف دون عذر مقبول الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قررته له المنشأة الصحية التي قدمت له العلاج.

ب- يكون للدائرة حرمان المُصاب من الرعاية الصحية واسترداد ما صُرِف له من نفقات العلاج، إذا ثبُت أن إصابة العمل أو المرض المهني كان بسبب سوء سلوك مقصود من الموظف.

مدة سقوط المطالبة بالتعويض

المادة (21)

يسقط حق المُصاب أو ورثته بالمطالبة بالتعويض المُقرّر بموجب هذا القرار بانقضاء (5) خمس سنوات من تاريخ استحقاق التعويض.

أحكام عامة

المادة (22)

أ- إذا استحق المُصاب تعويضاً عن العجز بسبب إصابة العمل أو المرض المهني ثم حصلت الوفاة بسبب هذه الإصابة أو المرض خلال سنتين من صرف التعويض المُقرّر للعجز، فإن الورثة يستحقون في هذه الحالة تعويض الوفاة، على أن يُخصم من مبلغ تعويض الوفاة ما سبق صرفه للمُصاب من التعويض المُقرّر للعجز.

ب- إذا صُرِف للمُصاب المُؤمّن عليه لدى الهيئة العامة أو ورثته تعويضاً أقل من التعويض المُقرّر له بموجب هذا القرار، فإن المُصاب أو ورثته يستحقون في هذه الحالة تعويضاً يُعادِل الفرق بين ما صُرِف من الهيئة العامة وما هو مُقرّر بموجب هذا القرار.

النشر والسريان

المادة (23)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من تاريخ نشره.

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
رئيس المجلس التنفيذي

صدر في دبي بتاريخ 5 سبتمبر 2016م
الموافـــــــــق 3 ذو الحجة 1437هـ