قرار المجلس التنفيذي رقم (7) لسنة 2020
بشأن
تنظيم التعيين بنظام العقد الخاص في حُكومة دبي

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 الاجتماعيّة وتعديلاته،

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

وعلى القانون رقم (31) لسنة 2009 بإنشاء دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي وتعديلاته،

وعلى القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشريّة لحُكومة دبي،

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020 بشأن المُخصّصات الماليّة لمُوظّفي حُكومة دبي،

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:

الإمارة	:	إمارة دبي.
القانون	:	القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشريّة لحُكومة دبي.
قرار المجلس التنفيذي	:	قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020 بشأن المُخصّصات الماليّة لمُوظّفي حُكومة دبي.
الدائرة	:	الدوائر الحُكوميّة، والهيئات والمُؤسّسات العامّة، والمجالس والسُلطات التابعة لحُكومة دبي، الخاضعة لأحكام القانون.
المُدير العام	:	مُدير عام الدائرة، ويشمل المُدير التنفيذي والأمين العام، ومن في حُكمِه.

دائرة الموارد البشريّة : دائرة الموارد البشريّة لحُكومة دبي.

المُوظّف : كُل من يشغل إحدى الوظائف الواردة ضمن مُوازنة الدائرة، بمُوجب العقد الخاص، ويشمل الذكر والأنثى.

المُواطن : كُل من يحمل جنسيّة دولة الإمارات العربيّة المُتّحِدة.

العقد الخاص : العقد الذي تُبرِمُه الدائرة مع المُوظّف لشغل إحدى الوظائف الشاغرة لديها، وفقاً للشُّروط والأحكام المنصوص عليها في هذا القرار.

الراتب الإجمالي : الراتب الشهري، الذي يتكوّن من الراتب الأساسي والعلاوة العامّة.

الوظائف المحوريّة : الوظائف المُرتبِطة بشكل رئيسي بالمهام الأساسيّة للدائرة، اللازمة لتحقيق أهدافها والقيام باختصاصاتها المنصوص عليها في التشريع المُنشئ لها أو المُنظِّم لأعمالها.

الوظائف التخصُّصيّة : الوظائف الداعمة للمهام الأساسيّة للدائرة، التي تتميّز بصُعوبة الاحتفاظ بشاغليها نظراً لتنافُس الطلب على هذه الوظائف ونُدرة توفُّرها في سوق العمل.

المجموعة الوظيفيّة : سلسلة من الوظائف التي تندرج في مجال وظيفي ذي خصائص مُشتركة، تتميّز كُل وظيفة في هذه السلسلة عن غيرها بالتخصُّص ومُستوى الكفاءات الفنيّة والمهارات والمعارف المطلوبة لشغلها.

الحلقة الوظيفيّة : المجموعة الوظيفيّة المُوزّعة على جدول الدرجات والرواتب، وفقاً للمعايير المُعتمدة في هذا الشأن.

الدرجة الوظيفيّة : الدرجة التي يتم اعتمادها للوظيفة بعد إجراء عمليّة التقويم الوظيفي لها.

التقويم الوظيفي : عملية منهجيّة تهدُف إلى قياس وتحديد وزن الوظيفة بالدائرة، بناءً على مهامِّها ومُتطلّباتها، ومُقارنتِها بالوظائف الحُكوميّة المُشابِهة، من خلال استخدام النِّظام المُعتمد لدى دائرة الموارد البشريّة في هذا الشأن.

السّنة : السّنة الميلاديّة.

نطاق التطبيق

المادة (2)

تُطبّق أحكام هذا القرار على المُوظّفين المدنيين المُواطنين وغير المُواطنين العاملين لدى الدائرة، مِمّن يتم تعيينهم بمُوجب العقد الخاص.

شُروط التعيين بمُوجب العقد الخاص

المادة (3)

أ- يتم التعيين بمُوجب العقد الخاص بمُوافقة المُدير العام، على أن تتوفّر في الوظيفة والمُوظّف الشُّروط المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) من هذه المادة.

ب- يُشترط في الوظيفة التي يجوز التعيين عليها بمُوجب العقد الخاص ما يلي:

1. أن تكون من وظائف الدرجة (13) الثالثة عشرة فما فوق، وفقاً للتقويم الوظيفي.
2. أن يتطلّب شغلها توفُّر مُؤهِّلات علميّة وخبرات عمليّة تخصُّصيّة، ينذُر الحُصول عليها في سوق العمل.
3. أن تكون من بين الوظائف المِحوريّة للدائرة.
4. أن يكون لها مُخصّص مالي مُعتمد ضمن المُوازنة السّنويّة للدائرة.

ج- يُشترط فيمن يتم تعيينه بمُوجب العقد الخاص ما يلي:

1- توفُّر المُؤهِّلات العلميّة والخبرات العمليّة والكفاءات الفنّية والمهارات التخصُّصيّة المطلوبة لشغل الوظيفة، التي من شأنها توفير قيمة مُضافة للدائرة.

2- اجتياز الاختبارات الفنّية والسُّلوكيّة المُعتمدة لدى الدائرة.

د- على الرّغم مِمّا ورد في البند (3) من الفقرة (ب) من هذه المادة، يجوز التعيين بمُوجب العقد الخاص على الوظائف التخصُّصيّة، في حال اقتضت الضّرورة ذلك، شريطة الحُصول على مُوافقة دائرة الموارد البشريّة المُسبقة قبل التعيين.

التزامات الدائرة

المادة (4)

على الدائرة عند التعيين بمُوجب العقد الخاص الالتزام بما يلي:

1. عدم التعيين بمُوجب العقد الخاص، إلا بعد استنفاد كافّة الوسائل الأخرى للتعيين، وفقاً للقانون وقرار المجلس التنفيذي.
2. اتباع أسلوب التفاوض بالتعيين بمُوجب العقد الخاص، من حيث منح الرواتب والبدلات والمزايا المنصوص عليها في هذا القرار.
3. تزويد دائرة الموارد البشريّة بتقرير سنوي بالوظائف التي تم التعيين عليها بمُوجب العقد الخاص، وخطط نقل المعرفة من المُوظّف إلى باقي المُوظّفين المعنيين لدى الدائرة.

مُدّة العقد الخاص

المادة (5)

أ- تكون مُدّة العقد الخاص سنة واحدة، وتُجدّد تلقائيّاً لمُدّة مُماثِلة، شريطة ألا تزيد المُدّة الإجماليّة للعقد الخاص على (4) أربع سنوات.

ب- على الرّغم مِمّا ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، يجوز بمُوافقة خطّية من دائرة الموارد البشريّة وفقاً للمعايير والضّوابط التي يصدُر بتحديدها قرار من مُديرها العام، تمديد مُدّة العقد الخاص بعد مُضي المُدّة الإجماليّة المُقرّرة له بناءً على طلب الدائرة، لمُدّة لا تزيد على سنة واحدة في كُل مرّة.

الرواتب والبدلات والمزايا الوظيفيّة

المادة (6)

أ- بالإضافة إلى المُخصّصات الماليّة المنصوص عليها في قرار المجلس التنفيذي، يجوز منح المُوظّف أيّاً مِمّا يلي:

1. راتباً إجماليّاً شهريّاً لا يزيد على نهاية مربوط الحلقة الوظيفيّة الخاصّة بالدرجة الوظيفيّة المُعيّن عليها.
2. بدل عقد خاص، بنسبة لا تزيد على (25٪) من راتبه الإجمالي وذلك للمجموعات الوظيفيّة ضمن الحلقة الوظيفيّة الثالثة، وبنسبة لا تزيد على (20٪) من راتبه الإجمالي للمجموعات الوظيفيّة ضمن الحلقتين الوظيفيّتين الأولى والثانية، ولا يتم احتساب هذا البدل ضمن الراتب الإجمالي.

ب- على الرّغم مِمّا ورد في البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة، يجوز للدائرة وبناءً على أسباب مُبرّرة زيادة نسبة بدل العقد الخاص، وذلك بعد الحُصول على مُوافقة دائرة الموارد

البشريّة المُسبقة على ذلك، ويتم إصدار هذه المُوافقة وفقاً للضّوابط المُعتمدة لديها في هذا الشأن.

ج- يجوز صرف أي من البدلات والمزايا التالية للمُوظّف:

1. بدل تعليم لثلاثة من أولاده دون سن الحادية والعشرين مِمّن لديهم إقامة سارية المفعول من المُلتحِقين بالمُؤسّسات التعليميّة الخاصّة داخل الإمارة، يتم صرفُه سنويّاً بمبلغ لا يزيد على (25,000) خمسة وعشرين ألف درهم لكُل ولد.
2. توفير سكن عيني أو صرف بدل سكن بما لا يزيد على (150,000) مئة وخمسين ألف درهم سنويّاً، بناءً على عقد إيجار مُصدّق في الإمارة وفقاً للتشريعات السارية.

الإجازات

المادة (7)

يستحق المُوظّف كافّة الإجازات المنصوص عليها في القانون، باستثناء الإجازة الدراسيّة وإجازة المُشاركة في الفعاليّات وإجازة مُرافقة الزّوج.

النّقل إلى وظيفة شاغرة

المادة (8)

يجوز للدائرة بناءً على طلب المُوظّف المُواطن وبعد انتهاء مُدّة العقد الخاص نقله إلى أي وظيفة شاغرة لديها تتناسب مع مُؤهّلاته وخبراته، ويُمنح المُوظّف في هذه الحالة الراتب الإجمالي والمزايا والبدلات المُقرّرة للوظيفة المنقول إليها، على أن تُعتبر مُدّة خدمته في هذه الحالة مُدّة خدمة مُتّصِلة.

نقل المعرفة وبناء القُدرات المُؤسّسيّة

المادة (9)

أ- يلتزم المُوظّف بتدريب المُوظّفين المعنيين لدى الدائرة ونقل معارفه إليهم لغايات تعزيز مهاراتهم وكفاءتهم الوظيفيّة، على أن تتولى الدائرة وضع الخطة التطويريّة اللازمة لتنفيذ ذلك ومُتابعتِها.

ب- إذا استمر المُوظّف في شغل الوظيفة بمُوجب العقد الخاص لدى الدائرة لأكثر من (4) أربع سنوات، فإنّه يجب على الدائرة إعداد الخطط التدريبيّة والتطويريّة اللازمة لتمكين

المُوظّفين المُواطنين لشغل تلك الوظيفة مُستقبلاً، ومُراعاة ذلك ضمن تخطيط القُوى العاملة وخطط الإحلال والتوطين.

إنهاء الخدمة

المادة (10)

أ- يتم إنهاء خدمة المُوظّف، عند تحقُّق أي من أسباب إنهاء الخدمة المنصوص عليها في القانون.

ب- على الرّغم مِمّا ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، يتم إنهاء خدمة المُوظّف بسبب عدم الكفاءة الوظيفيّة أو الانقطاع عن العمل في أي من الحالتين التاليتين:

1. حُصوله على نتيجة تقييم أداء "لا يفي بالتوقُّعات" سواءً كان مُواطِناً أم غير مُواطن.
2. انقطاعه عن العمل بدون إذن مُسبق أو عُذر مقبول لمُدّة تزيد على (5) خمسة أيّام عمل مُتّصِلة أو (7) سبعة أيّام عمل مُتقطِّعة خلال السّنة الواحدة.

ج- في حال إنهاء خدمة المُوظّف وفقاً لحُكم البند (1) من الفقرة (ب) من هذه المادة، يتم إشعارُه كتابيّاً بذلك قبل شهرين على الأقل من التاريخ المُحدّد للإنهاء، ويجوز للدائرة تقليص هذه الفترة، على أن يُصرف للمُوظّف في هذه الحالة مُكافأة ماليّة تُعادِل الراتب الإجمالي للفترة التي تم تقليصها، ولا تُعتبر المُدّة التي تم تقليصها مُدّة خدمة فعليّة له.

د- في حال انتهاء خدمة المُوظّف بقرار تأديبي أو بحُكم قضائي أو بسبب الانقطاع عن العمل أو الاستقالة أو لعدم الكفاءة الوظيفيّة، فإنّه يُلزم برد الجُزء المُتبقّي من بدل تعليم الأولاد وبدل السّكن عن المُدّة المُتبقّية من العقد الخاص.

مُكافأة نهاية الخدمة

المادة (11)

باستثناء المُوظّف الذي يستحق معاشاً تقاعُديّاً أو مُكافأة نهاية خدمة بمُوجب أحكام القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 المُشار إليه أو بمُوجب أي تشريعات أخرى، يستحق المُوظّف عند انتهاء خدمته مُكافأة نهاية خدمة وفقاً لأحكام القانون.

تصويب الأوضاع القائمة

المادة (12)

أ- على الدائرة أن ترفع لدائرة الموارد البشريّة خلال مُهلة أقصاها شهر واحد من تاريخ صُدور هذا القرار، قائمة بالمُوظّفين المُعيّنين لديها بعُقود خاصّة والوظائف التي يشغلونها، على أن يتم تصويب الأوضاع الوظيفيّة لهؤلاء المُوظّفين اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار.

ب- تتولى لجنة التسكين المُشكّلة بمُوجب قرار المجلس التنفيذي، دراسة العُقود الخاصّة المُشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة والبت فيها، من حيث إخضاع شاغليها لهذا القرار أو تسكينهم وفقاً لأحكام قرار المجلس التنفيذي.

أحكام عامّة

المادة (13)

أ- لا يجوز نقل المُوظّف أو إعارته أو ندبه خارج الدائرة خلال فترة تعيينه بالعقد الخاص.

ب- لا يجوز ترقية المُوظّف المُعيّن بمُوجب العقد الخاص.

ج- تسترشد الدائرة عند التعيين بالعقد الخاص بالنّموذج المُعتمد لدى دائرة الموارد البشريّة في هذا الشأن، على أن تقوم بتزويدها بنُسخة عنه بعد إبرامه مع المُوظّف.

د- يقتصر استحقاق المُوظّف من البدلات والمزايا الإضافيّة على ما هو منصوص عليه في قرار المجلس التنفيذي وهذا القرار.

هـ- يترتّب على عدم الالتزام بأحكام هذا القرار البُطلان، وتتم مُطالبة المُوظّف برد كافّة المبالغ المصروفة له بدون وجه حق.

تطبيق أحكام القانون

المادة (14)

تُطبّق أحكام القانون والتشريعات الصّادرة بمُوجبه في كُل ما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار.

إصدار القرارات التنفيذيّة

المادة (15)

يُصدر مُدير عام دائرة الموارد البشريّة القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القرار، وتُنشر في الجريدة الرسميّة.

النّشر والسّريان

المادة (16)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسميّة، ويُعمل به اعتباراً من الأول من يناير 2020.

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

صدر في دبي بتاريخ 11 يناير 2020 م
الموافـــق 16 جمادى الأولى 1441 هـ