مرسوم رقم (60) لسنة 2023
بشأن
تنظيم نقل الموظفين في حكومة دبي

نحن محمد بن راشد آل مكتوم حاكم دبي

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

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2019 بشأن نظام تبادل المنافع التأمينية بين صناديق التقاعد العاملة في الدولة،

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

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

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

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

وعلى القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي،

وعلى المرسوم رقم (29) لسنة 2020 بشأن تشكيل اللجنة العليا لتطوير القطاع الحكومي في إمارة دبي،

وعلى المرسوم رقم (46) لسنة 2022 بشأن برنامج إدارة مكافأة نهاية الخدمة للموظفين في إمارة دبي،

وعلى القرار رقم (15) لسنة 2021 بشأن صلاحية نقل الموظفين بين الجهات الحكومية في الأحوال غير العادية،

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020 باعتماد المخصصات المالية لموظفي حكومة دبي،

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

وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (14) لسنة 2022 بشأن شغل الوظائف لدى الجهات الحكومية في إمارة دبي،

وعلى التشريعات المنظِّمة لشؤون الموارد البشرية لدى الجهات الحكومية التابعة لحكومة دبي، وغيرها من الجهات التي لا تخضع للقانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي،

نرسم ما يلي:

الفصل الأول
التعريفات ونطاق التطبيق وأنواع النقل

التعريفات
المادة (1)

تكون للكلمات والعبارات التالية، حيثما وردت في هذا المرسوم، المعاني المبيّنة إزاء كل منها، ما لم يدل سياق النص على غير ذلك:

الدولة	:	دولة الإمارات العربية المتحدة.
الإمارة	:	إمارة دبي.
الحاكم	:	صاحب السمو حاكم دبي.
الحكومة	:	حكومة دبي.
القانون	:	القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي.
الهيئة	:	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية.
دائرة الموارد البشرية	:	دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي.
المدير العام	:	مدير عام دائرة الموارد البشرية.
الدائرة	:	الدوائر الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والمجالس والسلطات التابعة للحكومة، التي تخضع للقانون.
الجهات الأخرى	:	الجهات الحكومية غير الخاضعة للقانون، والجهات غير الحكومية المنشأة بموجب تشريع صادر عن الحاكم، أو تكون مملوكة أو تابعة للحكومة أو للدائرة أو للجهة الحكومية أو ملحقة بأي منها، ومُصنّفة لدى الهيئة على أنها جهة عمل تابعة للقطاع الحكومي.
الجهة المحلية	:	الدائرة، والجهات الأخرى.
الجهات الحكومية الأخرى	:	الجهات الحكومية الاتحادية، والجهات الحكومية المحلية التابعة لإمارة أخرى.
الموظف	:	كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة ضمن موازنة الجهات المحلية، والجهات الحكومية الأخرى، ويشمل الذكر والأنثى.
المواطن	:	كل من يحمل جنسية الدولة.

الراتب الإجمالي	:	الراتب الشهري، المكوّن من الراتب الأساسي والعلاوة العامة وفقاً للقانون، أو ما يماثل هذا الراتب لدى الجهات الأخرى.
النقل الخارجي في الأحوال العادية	:	نقل الموظف إلى خارج الجهة التي يعمل لديها، في الأحوال التي يجب فيها الحصول على موافقته المسبقة لنقله.
النقل الخارجي في الأحوال غير العادية	:	نقل الموظف إلى خارج الجهة التي يعمل لديها، في أي من الأحوال المحددة في هذا المرسوم، التي لا يشترط فيها الحصول على موافقته المسبقة لنقله.
الحقوق المكتسبة	:	الراتب الأساسي والعلاوة العامة وما في حُكمها، ولو تجاوزت نهاية المربوط المالي المقرر للدرجة الوظيفية المنقول إليها الموظف، ولا تشمل المسميات الوظيفية والمستويات الإشرافية وأي علاوات أو بدلات يرتبط استحقاقها بشغل الوظيفة المنقول منها الموظف.

نطاق التطبيق

المادة (2)

تُطبق أحكام هذا المرسوم على الموظف المدني الذي يتم نقله، وفقاً للشروط والضوابط والقواعد المنصوص عليها فيه، وذلك بحسب نوع النقل.

أنواع النقل

المادة (3)

تحدد أنواع نقل الموظف، وفقاً لما يلي:

1. النقل الداخلي في الأحوال العادية.
2. النقل الداخلي في الأحوال الخاصة.
3. النقل الخارجي في الأحوال العادية.
4. النقل الخارجي في الأحوال غير العادية.
5. النقل الخارجي من الدائرة إلى أي من الجهات الحكومية الأخرى أو العكس.

الفصل الثاني

النقل الداخلي في الأحوال العادية

النقل الداخلي

المادة (4)

يتم النقل الداخلي للموظف في الأحوال العادية من وظيفة إلى أخرى، أو من مستوى إشرافي إلى مستوى غير إشرافي أو العكس، أو من وحدة تنظيمية إلى وحدة تنظيمية أخرى، أو من مكان إلى آخر تابع للدائرة، دون الحاجة إلى موافقة الموظف.

شروط النقل الداخلي

المادة (5)

يُشترط لصحة النقل الداخلي للموظف في الأحوال العادية، ما يلي:

1. أن يصدر قرار النقل عن السلطة المختصة لدى الدائرة.
2. ألّا ينطوي قرار النقل على جزاء تأديبي.
3. أن يكون الهدف من النقل تحقيق مقتضيات المصلحة العامة.
4. ألّا يترتب على النقل تنزيل درجة الموظف إلى درجة وظيفية أدنى من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها قبل النقل.
5. عدم المساس بالحقوق المكتسبة.
6. أن تكون الوظيفة المنقول إليها الموظف شاغرة، ومقوّمة، ومُعتمدة ضمن الهيكل الوظيفي للدائرة، أو تم شغلها وفقاً لقرار المجلس التنفيذي رقم (14) لسنة 2022 المُشار إليه.
7. أن يكون النقل متوافقاً مع كفاءة الموظف، ومؤهلاته، وخبراته الوظيفية.
8. أن تكون الوظيفة المنقول إليها مساوية للدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف.

الفصل الثالث

النقل الداخلي في الأحوال الخاصة

نقل الموظف المنتدب

المادة (6)

أ- يجوز نقل الموظف المنتدب إلى الوظيفة المنتدب إليها بعد مضي (3) ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ الندب.

ب- يستحق الموظف المنقول وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة بداية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية المنقول إليها، أو زيادة مالية مقدارها (20%) من الراتب الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى.

النقل بسبب الترشح الداخلي

المادة (7)

أ- يجوز نقل الموظف بعد اجتيازه عملية الترشح الداخلي في الدائرة إلى الوظيفة الشاغرة المرشح إليها، ولو زادت على درجتين، ويُمنح الموظف في هذه الحالة بداية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية المنقول إليها، أو زيادة مالية مقدارها (20%) من راتبه الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى.

ب- يجوز للدائرة منح الموظف الذي يتم نقله إلى الدرجة (16) السادسة عشرة، بسبب الترشح الداخلي، زيادة مالية تتجاوز نسبة الزيادة المالية المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة، شريطة ما يلي:

1. عدم تجاوز نهاية المربوط المالي للدرجة (16) السادسة عشرة.
2. الحصول على الموافقة الخطية المسبقة من دائرة الموارد البشرية، ويتم منح هذه الموافقة وفقاً للمنهجية المعتمدة لديها في دراسة الرواتب والأجور في سوق العمل.

النقل بسبب الحصول على مؤهل علمي

المادة (8)

يجوز نقل الموظف الذي يحصل على مؤهل علمي جديد، وهو على رأس عمله، في الأحوال المنصوص عليها في القانون، إلى أي وظيفة أخرى شاغرة لدى الدائرة، تتوافق مع هذا المؤهل، على أن يُمنح الموظف في هذه الحالة بداية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية المنقول إليها، أو زيادة مالية مقدارها (20%) من راتبه الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى.

النقل بسبب ضعف الأداء

المادة (9)

يتم نقل الموظف المواطن إلى وظيفة أخرى لدى الدائرة، بسبب ضعف أدائه، وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في البند (2) من الفقرة (ب) من المادة (124) من القانون.

النقل بسبب إعادة الهيكلة

المادة (10)

مع مراعاة أحكام القانون، يجوز لمدير عام الدائرة، في حال إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف المواطن، نتيجة إعادة هيكلة الدائرة أو أي من وحداتها التنظيمية، اتخاذ ما يلي:

1. نقل الموظف إلى أي وظيفة أخرى داخل الدائرة، مساوية لدرجته الوظيفية السابقة، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة، على أن تكون كفاءة الموظف ومؤهلاته وخبراته تتناسب مع الوظيفة المنقول إليها.
2. في حال عدم وجود وظيفة تتناسب مع كفاءة الموظف ومؤهلاته وخبراته الوظيفية، فإنه يجوز نقله إلى وظيفة أخرى في الدائرة يمكنه تأدية مهامها، سواءً كانت مساوية لدرجته الوظيفية السابقة أو أدنى منها، شريطة ألّا يؤثر هذا النقل على حقوقه المكتسبة ودرجته الوظيفية.

النقل بسبب الحالة الصحية

المادة (11)

مع مراعاة أحكام القانون، يجوز لمدير عام الدائرة، بناءً على توصية اللجنة الطبية المشكّلة وفقاً للقانون، نقل الموظف المواطن إلى وظيفة أخرى بسبب حالته الصحية، على أن يراعى عند إجراء هذا النقل ما يلي:

1. نقل الموظف المواطن إلى أي وظيفة أخرى داخل الدائرة، مساوية لدرجته الوظيفية السابقة، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة، على أن تتناسب كفاءة الموظف ومؤهلاته وخبراته وحالته الصحية مع الوظيفة المنقول إليها.
2. في حال عدم وجود وظيفة تتناسب مع كفاءة الموظف المواطن ومؤهلاته وخبراته الوظيفية وحالته الصحية، فإنه يجوز نقله إلى وظيفة أخرى في الدائرة يمكنه تأدية مهامها، سواءً كانت مساوية لدرجته الوظيفية السابقة أو أدنى منها، شريطة ألّا يؤثر هذا النقل على حقوقه المكتسبة ودرجته الوظيفية، على أن تقوم الدائرة بتوفير التدريب اللازم للموظف المنقول، لتمكينه من تأدية مهام الوظيفة المنقول إليها.

الفصل الرابع

النقل الخارجي في الأحوال العادية

شروط النقل الخارجي في الأحوال العادية

المادة (12)

أ- يتم النقل الخارجي للموظف في الأحوال العادية بين الجهات المحلية، بصرف النظر عمّا إذا كانت هذه الجهات تخضع للقانون من عدمه.

ب- يُشترط لصحة النقل الخارجي في الأحوال العادية، ما يلي:

1. أن يكون الموظف المنقول مواطناً.
2. موافقة الجهة المنقول منها الموظف والجهة المنقول إليها على النقل.
3. موافقة الموظف الخطية المسبقة على النقل.
4. عدم وجود أي موانع قانونية أو تنظيمية، تحول دون إتمام عملية نقل الموظف.

ضوابط النقل الخارجي في الأحوال العادية

المادة (13)

أ- يُنقل الملف الوظيفي للموظف وجميع مستحقاته الوظيفية، بما في ذلك رصيد إجازته الدورية إلى الجهة المحلية المنقول إليها، وذلك بما يتناسب مع التشريعات المعمول بها لدى هذه الجهة.

ب- يجوز للجهة المحلية المنقول منها الموظف الاحتفاظ بصور عن جميع الوثائق والمستندات المتعلقة به.

ج- على الموظف المنقول الحصول على شهادة براءة ذمة من الجهة المحلية المنقول منها وفقاً للقواعد والإجراءات المعتمدة لديها، وذلك قبل الالتحاق بالعمل لدى الجهة المحلية المنقول إليها.

د- تتحمّل الجهة المحلية المنقول إليها الموظف جميع التكاليف المترتبة على النقل، بما في ذلك أي فروقات في أقساط الاشتراك لدى الهيئة.

الحقوق المترتبة على النقل الخارجي في الأحوال العادية

المادة (14)

أ- يتمتع الموظف الذي يتم نقله خارجياً في الأحوال العادية بين الجهات المحلية، وفقاً لأحكام هذا المرسوم، بالحقوق التالية:

1. تُعتبر مدة خدمته متصلة لدى الجهة المحلية المنقول منها والجهة المحلية المنقول إليها.
2. عدم المساس بحقوقه المكتسبة التي كان يتمتع بها قبل النقل، ما لم يُوافق صراحةً على غير ذلك.
3. استحقاقه لبداية المربوط المالي للدرجة الوظيفية المنقول إليها، أو راتبه الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى، ويجوز منحه زيادة مالية لا تزيد على (20%) من الراتب الإجمالي المقرر له بعد النقل، شريطة ألّا يتجاوز راتبه الإجمالي بعد منحه هذه الزيادة نهاية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية المنقول إليها، أو نهاية المربوط المالي للدرجة الوظيفية بحسب التشريع المعمول به لدى الجهة المحلية المنقول إليها، وذلك في حال توفرت لديه خبرات أو مؤهلات أعلى من المؤهلات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة المنقول إليها.
4. حصوله على جميع العلاوات والبدلات والمخصصات المالية والمزايا الوظيفية المنصوص عليها في التشريعات السارية لدى الجهة المحلية المنقول إليها، في حال توفر شروط منحه إياها.

ب- يجوز للدائرة المنقول إليها الموظف منحه زيادة مالية بنسبة تزيد على النسبة المحددة في البند (3) من الفقرة (أ) من هذه المادة، شريطة ما يلي:

1. أن تكون الوظيفة المنقول إليها الموظف من وظائف الدرجة (12) الثانية عشرة فما فوق.
2. عدم تجاوز نهاية مربوط الدرجة الوظيفيّة.
3. الحُصول على المُوافقة الخطّية المُسبقة من دائرة الموارد البشريّة، ويتم منح هذه المُوافقة وفقاً للمنهجيّة المُعتمدة لديها في دراسة الرواتب والأجور في سوق العمل.

الفصل الخامس

النقل الخارجي في الأحوال غير العادية

شروط النقل الخارجي في الأحوال غير العادية

المادة (15)

أ- يتم النقل الخارجي للموظف في الأحوال غير العادية، بين الجهات المحلية، بصرف النظر عمّا إذا كانت هذه الجهات تخضع للقانون من عدمه.

ب- يُشترط لصحة النقل الخارجي في الأحوال غير العادية، ما يلي:

1. أن يكون الموظف المنقول مواطناً، ويجوز استثناءً أن يكون الموظف المنقول غير مواطن، في الأحوال التي تستدعي ذلك.
2. أن تتوفر أي حالة من حالات النقل الخارجي في الأحوال غير العادية المنصوص عليها في المادة (16) من هذا المرسوم.

حالات النقل الخارجي في الأحوال غير العادية

المادة (16)

يتم النقل الخارجي للموظف في الأحوال غير العادية بين الجهات المحلية، في أي من الحالات التالية:

1. النقل بناءً على تشريع صادر عن الحاكم أو رئيس المجلس التنفيذي للإمارة.
2. إعادة هيكلة الجهة المحلية التي يعمل بها الموظف.
3. نقل أي اختصاصات أو وحدات تنظيمية من جهة محلية إلى جهة محلية أخرى.
4. استحداث جهة محلية جديدة.
5. دمج أو إلغاء جهة محلية.
6. أي حالة أخرى تعتمدها اللجنة العليا لتطوير القطاع الحكومي في الإمارة.

ضوابط النقل الخارجي في الأحوال غير العادية

المادة (17)

أ- يتم النقل الخارجي للموظف في الأحوال غير العادية بين الجهات المحلية، وفقاً للضوابط التالية:

1. يُنقل الملف الوظيفي للموظف وجميع مستحقاته الوظيفية، بما في ذلك رصيد إجازته الدورية إلى الجهة المحلية المنقول إليها، وذلك بما يتناسب مع التشريعات المعمول بها لدى هذه الجهة.
2. يجوز للجهة المحلية المنقول منها الموظف الاحتفاظ بصور عن جميع الوثائق والمستندات المتعلقة بالموظف المنقول.

3. على الموظف المنقول الحصول على شهادة براءة ذمة من الجهة المحلية المنقول منها، بما يتوافق مع القواعد والإجراءات المعمول بها لديها، في الأحوال التي تستدعي ذلك.
4. أي ضوابط أخرى منصوص عليها في التشريعات السارية في الإمارة.

ب- يُخوّل المدير العام صلاحية إصدار القرارات المتعلقة بنقل الموظفين بين الجهات المحلية في الأحوال غير العادية، وتحديد تاريخ نقلهم وذلك في الأحوال التي تستوجب إصدار هذه القرارات.

ج- تتحمل الجهة التي تحددها دائرة المالية بالتنسيق مع دائرة الموارد البشرية تكاليف النقل الخارجي في الأحوال غير العادية.

د- تتولى دائرة الموارد البشرية ودائرة المالية، دراسة العلاوات والبدلات التي كان يتقاضاها الموظفون المنقولون قبل نقلهم، وتحديد مدى إمكانية اعتماد إضافتها إلى رواتبهم الإجمالية لدى الجهة المحلية المنقولين إليها، وفقاً للشروط والضوابط التي يُتفق عليها بينهما في هذا الشأن.

الحقوق المترتبة على النقل الخارجي في الأحوال غير العادية

المادة (18)

يتمتع الموظف الذي يُنقل خارجياً في الأحوال غير العادية بين الجهات المحلية وفقاً لأحكام هذا المرسوم، بالحقوق التالية:

1. تُعتبر مدة خدمته متصلة لدى الجهة المحلية المنقول منها والجهة المحلية المنقول إليها.
2. عدم المساس بحقوقه المكتسبة التي كان يتمتع بها قبل النقل.
3. الاحتفاظ بدرجته الوظيفية في حال كان النقل بين الدوائر.
4. استحقاقه لبداية المربوط المالي للدرجة الوظيفية المنقول إليها أو راتبه الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى، على أن يُراعى في ذلك حكم الفقرة (د) من المادة (17) من هذا المرسوم.
5. حصوله على جميع العلاوات والبدلات والمخصصات والمزايا الوظيفية المنصوص عليها في التشريعات السارية لدى الجهة المحلية المنقول إليها، في حال توفر شروط منحه إياها.
6. إذا كانت الجهة المحلية المنقول إليها الموظف لا تصرف بدل تعليم الأولاد، فإن الموظف الذي كان يتقاضى هذا البدل وفقاً للتشريع المعمول به لدى الجهة المحلية التي كان يعمل لديها قبل النقل، يبقى مستحقاً لهذا البدل من الجهة المحلية المنقول إليها وبذات القيمة وعن ذات الأولاد الذين كان يُصرف لهم فقط، وحتى بلوغهم سن (18) الثامنة عشرة سنة، ويُصرف هذا البدل وفقاً للإجراءات المعتمدة لدى الجهة المنقول إليها الموظف بالتنسيق مع دائرة المالية.

الفصل السادس

نقل الموظف من الدائرة إلى الجهات الحكومية الأخرى والعكس

النقل من الدائرة إلى الجهات الحكومية الأخرى

المادة (19)

يجوز للسلطة المختصة لدى الدائرة الموافقة على نقل الموظف إلى الجهات الحكومية الأخرى، شريطة موافقة الموظف الخطية المسبقة على هذا النقل، وتحدد حقوق الموظف المنقول في هذه الحالة وفقاً للتشريعات المعمول بها لدى الجهة المنقول إليها.

النقل من الجهات الحكومية الأخرى إلى الدائرة

المادة (20)

أ- يجوز للسلطة المختصة لدى الدائرة الموافقة على نقل أي موظف من الجهات الحكومية الأخرى إليها، شريطة ما يلي:

1. أن يكون الموظف المنقول مواطناً.
2. موافقة الجهة المنقول منها الموظف على النقل.
3. موافقة الموظف الخطية المسبقة على النقل.
4. عدم وجود أي موانع قانونية أو تنظيمية، تحول دون إتمام عملية نقل الموظف.

ب- يُنقل الملف الوظيفي للموظف وجميع مستحقاته الوظيفية، بما في ذلك رصيد إجازته الدورية إلى الدائرة، وذلك بما يتوافق مع أحكام القانون والتشريعات السارية لدى الجهة المنقول إليها الموظف.

ج- تتحمّل الدائرة المنقول إليها الموظف جميع التكاليف المترتبة على النقل، بما في ذلك أي فروقات في أقساط الاشتراك لدى الهيئة.

د- يتمتع الموظف المنقول وفقاً لأحكام هذه المادة، بالحقوق التالية:

1. تُعتبر مدة خدمته متصلة لدى الجهة الحكومية الأخرى والدائرة.
2. عدم المساس بحقوقه المكتسبة التي كان يتمتع بها قبل النقل، ما لم يُوافق صراحةً على غير ذلك.
3. استحقاقه لبداية المربوط المالي للدرجة الوظيفية المنقول إليها أو راتبه الإجمالي قبل النقل، أيهما أعلى، ويجوز منحه زيادة مالية لا تزيد على (20%) من الراتب الإجمالي المقرر له بعد النقل، شريطة ألّا يتجاوز هذا الراتب بعد منحه هذه الزيادة نهاية المربوط المالي للدرجة

الوظيفية المنقول إليها، في حال توفرت لديه خبرات ومؤهلات أعلى من المؤهلات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة المنقول إليها.

4. حصوله على جميع العلاوات والبدلات والمخصصات المالية والمزايا الوظيفية المنصوص عليها في القانون والقرارات الصادرة بموجبه.

هـ- يجوز للدائرة منح الموظف المنقول إليها زيادة مالية بنسبة تزيد على النسبة المحددة في البند (3) من الفقرة (د) من هذه المادة، شريطة ما يلي:

1. أن تكون الوظيفة المنقول إليها الموظف من وظائف الدرجة (12) الثانية عشرة فما فوق.
2. عدم تجاوز نهاية مربوط الدرجة الوظيفية.
3. الحصول على الموافقة الخطية المسبقة من دائرة الموارد البشرية، ويتم منح هذه الموافقة وفقاً للمنهجية المعتمدة لديها في دراسة الرواتب والأجور في سوق العمل.

الفصل السابع

أحكام عامة

احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف المنقول

المادة (21)

يُراعى عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف المنقول وفقاً لأحكام هذا المرسوم، ما يلي:

1. احتساب مكافأة نهاية خدمته عن الفترة السابقة على النقل، وفقاً لما يلي:

أ- الآلية المقررة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة بموجب التشريع الذي كان يخضع له قبل النقل.

ب- الراتب الأساسي الذي كان يتقاضاه قبل النقل.

ج- الآليات والمدد المنظمة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة المقررة بموجب التشريعات السارية، التي كان يجب أن يخضع لها الموظف بسبب تسكينه على جدول الدرجات والرواتب.

2. احتساب مكافأة نهاية خدمته عن الفترة اللاحقة على النقل، وفقاً للآلية المقررة بموجب التشريع الذي يخضع له وقت انتهاء خدمته.
3. مراعاة عدد سنوات خدمته السابقة على النقل، عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف بعد النقل.

بدل تذاكر السفر

المادة (22)

أ- يتم صرف بدل تذاكر السفر المستحقة للموظف المنقول من الجهات الحكومية الأخرى إلى الدائرة ولأفراد عائلته المستحقين في التاريخ السنوي لانتقاله للعمل لدى الدائرة، وفي جميع الأحوال لا يستحق الموظف المنقول وأفراد عائلته المستحقين بدل تذاكر السفر، ما لم يكمل الموظف سنة كاملة في الخدمة الفعلية لدى الدائرة بعد النقل.

ب- يتم صرف بدل تذاكر السفر المستحقة للموظف المنقول بين الجهات المحلية ولأفراد عائلته المستحقين في التاريخ السنوي لاستحقاقه تذاكر السفر لدى الجهة المنقول منها، أو في التاريخ السنوي لالتحاقه بالعمل لدى الجهة المنقول إليها في حال كانت الجهة المنقول منها لا تصرف لموظفيها بدل تذاكر السفر.

ج- في حال كانت الجهة المنقول إليها الموظف لا تصرف بدل تذاكر السفر، فإن الجهة المنقول منها تتولى صرف بدل نقدي عن تذاكر السفر السنوية له ولأفراد عائلته المستحقين بما يعادل مدة خدمته الفعلية من السنة التي يستحق عنها هذا البدل.

د- يحدد مقدار بدل تذاكر السفر للموظف المنقول وأفراد عائلته المستحقين وفقاً للفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة، وفقاً للتشريع المُنظّم لشؤون الموارد البشرية المُطبّق لدى الجهة المنقول إليها.

فترة الاختبار للموظف المنقول

المادة (23)

لا يخضع الموظف الذي يتم نقله إلى الجهة المحلية وفقاً لأحكام هذا المرسوم لفترة الاختبار المقررة لديها بموجب التشريع المُطبّق على مواردها البشرية.

التعاون مع دائرة الموارد البشرية

المادة (24)

على جميع الجهات المحلية في الإمارة التعاون التام مع دائرة الموارد البشرية، لتمكينها من القيام بالاختصاصات المنوطة بها بموجب هذا المرسوم والقرارات الصّادرة بمُقتضاه والتشريعات السارية في الإمارة.

سريان أحكام القانون والتشريعات السارية

المادة (25)

تسري أحكام القانون والتشريعات المُنظّمة لشؤون الموارد البشرية السارية لدى الجهات المحلية على نقل الموظفين في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا المرسوم.

الموظف الحاصل على موافقة مبدئية بمنحه الجنسية

المادة (26)

لأغراض تطبيق أحكام هذا المرسوم، يُعامل معاملة المواطن، الموظف الذي تمت الموافقة المبدئية على منحه جنسية الدولة من الحاكم ولديه جواز سفر إماراتي ساري المفعول.

إصدار القرارات التنفيذية

المادة (27)

يُصدر المدير العام القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم.

الإلغاءات

المادة (28)

يُلغى القرار رقم (15) لسنة 2021 المشار إليه، كما يُلغى أي نص في أي تشريع آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه وأحكام هذا المرسوم.

النشر والسريان

المادة (29)

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

محمد بن راشد آل مكتوم

حاكم دبي

صدر في دبي بتاريخ 21 نوفمبر 2023م

الموافـــــق 7 جمادى الأولى 1445هـ