

حكومة عجمان

Government of Ajman

الجريدة الرسمية لإمارة عجمان

لشهر مايو

رقم العدد (5) / 2022

تاريخ النشر:

01.06.2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الجريدة الرسمية

لإمارة عجمان

2022م

عن شهر مايو

العدد (5) / 2022

تاريخ النشر: 01.06.2022

تصدر عن:

دائرة الشؤون القانونية لحكومة عجمان

الفهرس

الصفحة	البيان	م
القوانين		
5	القانون رقم (1) لسنة 2022 بشأن الشرطة المحلية في إمارة عجمان	1
المراسيم الأميرية		
13	المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2022 بتعديل المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان	1
18	المرسوم الأميري رقم (6) لسنة 2022 بشأن استحداث وظيفة رئيس مكتب حاكم إمارة عجمان وشغلها	2
القرارات الأميرية		
20	القرار الأميري رقم (7) لسنة 2022 بشأن اعتماد دليل مكافحة الاحتيال في حكومة عجمان	1
21	القرار الأميري رقم (8) لسنة 2022 بشأن اعتماد منهجية التدقيق الداخلي لحكومة عجمان	2
قرارات ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية		
23	القرار رقم (13) لسنة 2022 بتعديل القرار رقم (12) لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية لحكومة عجمان.	1

القوانين

القانون رقم (1) لسنة 2022
بشأن
الشرطة المحلية في إمارة عجمان

نحن **حميد بن راشد النعيمي** حاكم إمارة عجمان

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976 في شأن قوة الشرطة والأمن وتعديلاته، وعلى القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 بإصدار قانون الإجراءات الجزائية وتعديلاته، وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (7) لسنة 2009 بشأن قانون خدمة العسكريين المحليين في إمارة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان ولائحته التنفيذية، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2013 بشأن الشرطة المحلية في إمارة عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2014 بشأن إعادة تنظيم المجلس التنفيذي لإمارة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2016 بشأن تفويض صلاحيات الجهات الحكومية، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان ولائحته التنفيذية، وعلى المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2017 بشأن جهاز الرقابة المالية في عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (22) لسنة 2017 بشأن إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية لحكومة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان، وبناءً على موافقة لجنة التشريعات،

أصدرنا القانون الآتي:

المادة (1)

التعريفات

يكون للكلمات والعبارات التالية أينما وردت في هذا القانون المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الدولة	:	دولة الإمارات العربية المتحدة.
الإمارة	:	إمارة عجمان.
الحاكم	:	حاكم الإمارة.

ولي العهد	: ولي عهد الإمارة.
الحكومة	: حكومة الإمارة.
الوزارة	: وزارة الداخلية.
الشرطة المحلية	: الشرطة المحلية لإمارة عجمان المُعاد هيكلتها بموجب هذا القانون.
الرئيس	: رئيس الشرطة المحلية.
القائد العام	: القائد العام لشرطة عجمان.
الملاك العسكري	: كادر يتضمن كافة الرتب العسكرية الواردة في موازنة الشرطة المحلية.
الملاك المدني	: كادر يتضمن كافة الوظائف المدنية الواردة في موازنة الشرطة المحلية.
منتسبو الشرطة	: كل من يشغل إحدى الرتب العسكرية أو الوظائف المدنية الواردة في موازنة الشرطة المحلية.

المادة (2)

نطاق التطبيق

تُطبق أحكام هذا القانون على قوة الشرطة المحلية في الإمارة الصادر بشأنها المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2013 المُشار إليه.

المادة (3)

إعادة الهيكلة

- اعتباراً من سريان هذا القانون، تُعاد هيكلة قوة الشرطة المحلية المُلحقة بالقيادة العامة لشرطة عجمان، لتصبح هيئة نظامية مدنية، وتُعاد تسميتها بـ "الشرطة المحلية لإمارة عجمان"، يرأسها ولي العهد، وتستمر بشخصيتها الاعتبارية ذاتها، ويكون لها الأهلية القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها وممارسة اختصاصاتها المنوطة بها.
- تتألف الشرطة المحلية من ملاك عسكري وملاك مدني، وتتميز بالعلم والزي والشارات ذاتها المُعتمدة من الوزارة.
- تؤول إلى الشرطة المحلية المُعاد هيكلتها ملكية الأصول المنقولة وغير المنقولة لقوة الشرطة المحلية، وتحل محلها بما لها من حقوق وما عليها من التزامات.

المادة (4)

الأهداف

تهدف الشرطة المحلية إلى تحقيق الآتي:

- المحافظة على الأمن العام والنظام العام والآداب العامة، وتوفير أسباب الطمأنينة والاستقرار لجميع أفراد المجتمع في الإمارة.
- حماية الأرواح والأعراض والأموال والممتلكات والمنشآت الحيوية والمرافق العامة في الإمارة.
- توعية أفراد المجتمع بأهمية احترام التشريعات والنظام العام والالتزام بها.
- الإسهام في تفعيل الدور المجتمعي في مجال الوقاية من الجريمة والحد من مخاطرها.

المادة (5)

اختصاصات الشرطة المحلية

- أ. تتولى الشرطة المحلية في سبيل تحقيق أهدافها، ومن خلال العمل جنباً إلى جنب مع قوة الشرطة والأمن الاتحادية، تأدية المهام والصلاحيات الآتية:
1. العمل على مكافحة الجرائم ومنع وقوعها، واكتشافها في حال وقوعها، وإجراء التحقيق اللازم وجمع الأدلة بشأنها، وتعقب والقبض على مرتكبيها وتقديمهم للعدالة.
 2. إدارة السجون وحراسة السجناء.
 3. التنسيق والتعاون مع كافة الأجهزة الأمنية والجهات المحلية والاتحادية والدولية.
 4. تأمين الحماية اللازمة للمنشآت ذات الأهمية الخاصة، وللتجمعات والفعاليات والمواكب الرسمية.
 5. تنظيم السير والمرور، ورقابة الحركة المرورية، والنقل على الطرق، وفقاً للتشريعات السارية، والقرارات الصادرة من الوزارة.
 6. تقديم العون والمساعدة للجهات ذات العلاقة في تأدية مهامها وواجباتها التي تحتاج فيها إلى توفير الأمن والحماية وفقاً للتشريعات السارية.
 7. الكشف عن المتفجرات، وتحديد مناطق وجودها وإغلاق المنطقة المعنية، ودعوة الجهات المختصة لإبطال مفعولها وإزالتها.
 8. الإسهام في الكشف عن أي تسرب كيميائي أو إشعاعي، وذلك بالتعاون مع الجهات المختصة بمعالجة وتلافي آثاره.
 9. تحديد التدابير الوقائية ووسائل الحماية الذاتية لغايات منح رخص تصنيع وتخزين وبيع المتفجرات والألعاب النارية، والمواد الكيماوية، والمواد الخطرة، وغيرها.
 10. إصدار الموافقة المبدئية لترخيص منشآت تصنيع مواد ومعدات الوقاية والحماية الذاتية.
 11. استلام اللقطات والأموال غير المطالب بها، والتصرف بها وفق أحكام التشريعات السارية.
 12. توعية أفراد المجتمع بأهمية احترام التشريعات والنظام العام والالتزام بها.
 13. تنفيذ كافة القوانين واللوائح والقرارات والأنظمة والتعليمات والإجراءات التي يُنيط بها تنفيذها.
 14. أي مهام أخرى تساهم في تحقيق أهدافها تُكلف بها من قبل الرئيس.
- ب. مع مراعاة التشريعات السارية في الإمارة، يجوز للشرطة المحلية أن تعهد إلى شخص اعتباري أو أكثر القيام بإدارة أو تشغيل أي من اختصاصاتها ذات الطبيعة الفنية، وذلك بموجب اتفاقية تبرم بهذا الشأن، دون أن تتحمل الشرطة المحلية مسؤولية أي دين أو التزام أو تعويض يترتب على المتعاقد تجاه الغير.

المادة (6)

صلاحيات الرئيس

الرئيس هو السلطة العليا للشرطة المحلية، ويكون له اتخاذ الآتي:

1. اعتماد السياسات والخطط الاستراتيجية اللازمة لتحقيق الشرطة المحلية لأهدافها.
2. إقرار مشروع الموازنة العامة للشرطة المحلية ومشروع حسابها الختامي.
3. أي صلاحيات أخرى ذات صلة بمهام وصلاحيات الشرطة المحلية تنص عليها التشريعات السارية في الإمارة.

المادة (7)

صلاحيات القائد العام

أ. يتولى القائد العام الإشراف على إدارة الشرطة المحلية وتصريف شؤونها اليومية، وتوجيهها وتحديد وتنسيق وتطوير عملها في إطار أهدافها ومهامها وصلاحياتها والسياسة الأمنية والاستراتيجية للوزارة، ويكون له في سبيل ذلك القيام بالمهام والصلاحيات الآتية:

1. إعداد السياسات والخطط الاستراتيجية الأمنية المتعلقة بالإمارة ورفعها الى الرئيس للاعتماد، ومتابعة تنفيذها بعد الاعتماد.

2. اعتماد القواعد المنظمة لضمان أمن وسرية المعلومات المتعلقة بأنشطة الشرطة المحلية، ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

3. الإشراف اليومي على منتسبي الشرطة المحلية ومتابعة شؤونهم، وتنفيذهم لمهامهم.

4. اقتراح مشاريع التشريعات المتعلقة بأهداف الشرطة المحلية واختصاصاتها، ورفعها للسلطة المختصة.

5. اعتماد الأنظمة الشرطية، وخطة رفع كفاءة منتسبو الشرطة.

6. تشكيل اللجان الدائمة والمؤقتة وفرق العمل التابعة للشرطة المحلية، وتحديد اختصاصاتها ونظام عملها.

7. تمثيل الشرطة المحلية أمام الجهات المماثلة الدولية والإقليمية والمحلية والغير، وفي اللقاءات الدولية والمؤتمرات.

8. اعتماد التقرير السنوي عن أعمال وإنجازات الشرطة المحلية، ورفعها للرئيس.

9. أي صلاحيات أو مهام أخرى تساهم في تحقيق أهدافها يُكلف بها من قبل الرئيس.

ب. للقائد العام تفويض أي من صلاحياته المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة لمن يراه مناسباً من الملاك العسكري، على أن يكون التفويض خطياً ومُحددًا زمانياً وموضوعياً.

المادة (8)

الهيكل التنظيمي والوظيفي

يكون للشرطة المحلية هيكل تنظيمي يتضمن الإدارات الرئيسية فيها والأقسام التابعة لها على نحو يتناسب مع أهداف ومهام وصلاحيات الشرطة المحلية، وهيكل وظيفي، يتم إعدادهما واعتمادهما وفقاً للإجراءات المعمول بها في الحكومة، وبما ينسجم مع الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي للوزارة.

المادة (9)

تسوية أوضاع منتسبي قوة الشرطة المحلية

أ. اعتباراً من سريان هذا القانون، تُنهي خدمات المواطنين من منتسبي قوة الشرطة المحلية، وتتم تسوية كافة مُستحقّاتهم المالية عن كامل مُدة خدمتهم، ويُعاد تعيينهم تعييناً جديداً على الملاك المدني للشرطة المحلية، وتبدأ لهم مُدة خدمة جديدة في الشرطة المحلية، ويستثنون من فترة الاختبار، ويستمرّون في أداء مهامهم وواجباتهم المُسندة إليهم إلى حين توفيق أوضاعهم الوظيفية على الملاك المدني.

- ب. يتولى القائد العام اعتماد المعايير والشروط والضوابط اللازمة لتسكين العسكريين المواطنين المُعاد تعيينهم على الملاك المدني للشرطة المحلية، وذلك في الوظائف والدرجات الوظيفية المدنية التي تتناسب مع رتبهم العسكرية السابقة، ويتم إعادة تحديد طبيعة مهامهم وواجباتهم، وإصدار القرارات اللازمة لتوفيق أوضاعهم.
- ج. يُنقل العسكريون غير المواطنين من قوة الشرطة المحلية إلى الشرطة المحلية ويتم تسكينهم على الملاك العسكري، وتُعتبر مُدّة خدمتهم في قوة الشرطة المحلية خدمة مُتصلة لدى الشرطة المحلية لغايات احتساب رصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة.
- د. يُنقل المدنيون غير المواطنين من قوة الشرطة المحلية إلى الشرطة المحلية ويتم تسكينهم على الملاك المدني، وتُعتبر مُدّة خدمتهم في قوة الشرطة المحلية خدمة مُتصلة لدى الشرطة المحلية لغايات احتساب رصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة.

المادة (10)

الاشتراك في المعاش أو المكافأة

- أ. اعتباراً من سريان هذا القانون، يُسجل مُنتسبو الشرطة المحلية المواطنون من الملاك المدني في نظام المعاش أو المكافأة المعمول به لدى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية في الدولة، دون أن تتحمل الشرطة المحلية أي نفقات عن ضم مُدّة الخدمة السابقة، أو عن مُدّة الخدمة السابقة على اكتساب جنسية الدولة.
- ب. تُحدد الاشتراكات الشهرية التي تُخصم من الراتب الشهري لشاغل الوظيفة في الملاك المدني، والحصة التي تتحملها الشرطة المحلية وراتب حساب الاشتراك، وفقاً للتشريعات المعمول بها لدى الحكومة والهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية في الدولة.

المادة (11)

صفة الضبطية القضائية

- أ. يكون مُنتسبي الشرطة المحلية من الملاك العسكري بحكم وظائفهم صفة مأموري الضبط القضائي المُكلفين بتقصي الجرائم والبحث عن مرتكبها وجمع المعلومات والأدلة اللازمة للتحقيق والاثم.
- ب. يجوز بقرار من وزير العدل بناءً على طلب من القائد العام تخويل بعض مُنتسبي الشرطة المحلية من الملاك المدني صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الأفعال التي تقع في دائرة اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.
- ج. يتولى مأمورو الضبط القضائي القيام بكافة المهام المنصوص عليها في القانون الاتحادي رقم (35) لسنة 1992 المُشار إليه.

المادة (12)

موازنة الشرطة المحلية

- أ. يكون للشرطة المحلية موازنة سنوية خاصة بها تدرج ضمن الموازنة العامة السنوية للحكومة.
- ب. يضع القائد العام مشروع الموازنة السنوية للشرطة المحلية بعد التشاور مع الرئيس وفقاً للقواعد والنظم المالية المنصوص عليها في النظام المالي الموحد للحكومة، وتُعتمد بصفة نهائية من الحاكم ضمن الموازنة العامة السنوية للحكومة.
- ج. تُطبق الشرطة المحلية في تنظيم حساباتها وسجلاتها أصول ومبادئ المحاسبة المعمول بها في الحكومة.
- د. يكون للشرطة المحلية حساب ختامي يُعبر عن حقيقة مركزها المالي، يتم إعداده في نهاية كل سنة مالية وفقاً للقواعد والنظم المالية المنصوص عليها في النظام المالي الموحد للحكومة.

المادة (13)

السنة المالية

- أ. تبدأ السنة المالية للشرطة المحلية في اليوم الأول من شهر يناير وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر ديسمبر من كل سنة.
- ب. يستمر العمل بموازنة الشرطة المحلية المُعتمَدة في الموازنة العامة السنوية للحكومة لسنة 2022.

المادة (14)

الموارد المالية

تتكون الموارد المالية للشرطة المحلية من الآتي:

1. الاعتمادات المالية المُخصصة لها في الموازنة العامة السنوية للحكومة.
2. الرسوم والغرامات التي تُحصلها الشرطة المحلية.
3. عوائد الاستثمارات، وفقاً للتشريعات السارية في الإمارة.
4. أي موارد مالية أخرى يوافق عليها الحاكم أو الرئيس.

المادة (15)

الإعفاءات

مع مراعاة التشريعات الاتحادية ذات الصلة، تُعفى الشرطة المحلية من جميع الضرائب والرسوم المحلية، ومن الرسوم الجمركية على مشترياتها المتعلقة بأعمالها.

المادة (16)

القرارات التنفيذية

يُصدر الرئيس والقائد العام كل فيما يخصه القرارات التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة (17)

الإلغاءات

- أ. يُلغى المرسوم الاميري رقم (4) لسنة 2013 بشأن الشرطة المحلية في إمارة عجمان، كما يُلغى أي نص أو حكم ورد في أي تشريع آخر يتعارض مع أحكام هذا القانون.
- ب. يستمر العمل باللوائح والأنظمة والقرارات المعمول بها لدى قوة الشرطة المحلية الصادرة بموجب المرسوم الاميري رقم (4) لسنة 2013 بشأن الشرطة المحلية في إمارة عجمان، وذلك إلى حين إصدار الأنظمة واللوائح والقرارات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (18)

السريان والنشر

يُعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا في هذا اليوم الإثنين الموافق 8 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 9 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

حميد بن راشد النعيمي

حاكم إمارة عجمان

المناسبات الأخرى

المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2022

بتعديل

المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان

نحن حميد بن راشد النعيمي حاكم إمارة عجمان

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وجوازات السفر وتعديلاته،

وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته،

وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2001 بشأن تعيين المواطنين المحكوم عليهم،

وعلى القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين،

وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 2014 بشأن الخدمة الوطنية والاحتياطية وتعديلاته،

وعلى المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان ولائحته التنفيذية،

وعلى المرسوم الأميري رقم (15) لسنة 2012 بشأن دائرة المالية في عجمان وتعديلاته،

وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2014 بشأن إعادة تنظيم المجلس التنفيذي لإمارة عجمان وتعديلاته،

وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان،

وعلى المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2017 بشأن جهاز الرقابة المالية في عجمان،

وعلى المرسوم الأميري رقم (22) لسنة 2017 بشأن إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية لحكومة عجمان وتعديلاته،

وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان،

وعلى المرسوم الأميري رقم (3) لسنة 2021 في شأن تنظيم إحالة موظفي حكومة عجمان إلى التقاعد،

وبناءً على موافقة لجنة التشريعات،

أصدرنا المرسوم الآتي:

المادة (1)

المواد المستبدلة

يُستبدل بنصوص المواد (11)، و(32)، و(33)، و(40)، و(60) من المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 المشار إليه، النصوص الآتية:

المادة (11): توظيف الأقارب

يحظر على الجهة الحكومية تعيين أو نقل أو ندب أو إعاره موظفين تربطهم علاقة زوجية أو مصاهرة أو صلة قرابة حتى الدرجة الثانية في الوحدة التنظيمية ذاتها داخل الجهة الحكومية، أو أن تكون هنالك علاقة إشرافية مباشرة بينهم، كما يُحظر على أي موظف أن يُصدر أو يشارك في أي قرارات تتعلق بتعيين أو ترقية أو نقل أو ندب أو إعاره أي موظف تربطه به علاقة زوجية أو مصاهرة أو صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة.

المادة (32): أنواع الإجازات

تُصنف إجازات الموظفين التي تمنح لهم، وفقاً لأحكام هذا القانون، على الوجه الآتي:

- (أ) الإجازة السنوية.
- (ب) الإجازة المرضية.
- (ج) إجازة الوضع.
- (د) إجازة الأبوة.
- (هـ) إجازة الحداد.
- (و) إجازة العدة.
- (ز) إجازة الحج.
- (ح) إجازة مرافقة مريض.
- (ط) الإجازة الدراسية.
- (ي) الإجازة الاستثنائية.
- (ك) الإجازة بدون راتب.
- (ل) إجازة مرافق زوج خارج الدولة.
- (م) إجازة الخدمة الوطنية والاحتياطية.

المادة (33): مُدد الإجازات

33(1) يستحق الموظف المُعين بقرار أميري، أو الذي يشغل وظيفة قيادية أعلى من الدرجة الأولى، إجازة سنوية مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، وفقاً لأحكام النظام الخاص بشاغلي الوظائف القيادية العليا الذي يُصدره ممثل الحاكم، بموجب أحكام المادة (68) من هذا القانون.

33(2) فيما عدا الموظفين المُشار إليهم في المادة 33(1) اعلاه، يستحق الموظفون إجازتهم السنوية، المدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، على الوجه الآتي:

- (أ) ثلاثون يوم عمل لموظفي الدرجة الأولى والثانية.
- (ب) خمسة وعشرون يوم عمل لموظفي الدرجة الثالثة والرابعة.
- (ج) اثنان وعشرون يوم عمل لباقي الدرجات.

33(3) يُمنح الموظف إجازة مرضية، مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي بموجب تقرير طبي مُعتمد من جهة طبية رسمية لمدة لا تتجاوز خمسة أيام عمل متواصلة في المرة الواحدة، أو لمدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل منفصلة في السنة الواحدة، وإذا زادت مُدة الإجازة المرضية عن ذلك يجب أن يكون الترخيص لهذه الإجازة بموجب اعتماد من اللجنة الطبية.

33(4) تستحق الموظفة المعينة بوظيفة دائمة، إجازة وضع مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي ثلاثة أشهر، ويجوز لها الجمع بين إجازة الوضع والإجازة السنوية، بشرط ألا تتجاوز المُدة الكلية الناتجة عن الجمع بين هاتين الإجازتين (120) يوماً من تاريخ بداية إجازة الوضع.

33(5) تمنح الموظفة بعد انتهاء إجازة الوضع ساعتين يومياً خلال ساعات العمل الرسمية، لإرضاع طفلها ولمدة أربعة أشهر متتالية، وتندرج هذه المُدة من ضمن ساعات العمل المدفوعة على أساس الراتب الإجمالي.

33(6) يستحق الموظف الذي رُزق بمولود حيّ، إجازة أبوة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، مدة ثلاثة أيام عمل، متصلة أو منفصلة، خلال الشهر الأول من تاريخ ولادة طفله.

33(7) يُمنح الموظف إجازة حداد مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، على النحو الآتي:

(أ) مدة خمسة أيام عمل لوفاة أي من أقاربه من الدرجة الأولى: (الأب، الأم، الزوج، الزوجة، الابن، الابنة).

(ب) مدة ثلاثة أيام عمل لوفاة أي من أقاربه من الدرجة الثانية (الجد، الجدة، الأخ، الأخت).

33(8) تُمنح الموظفة المسلمة التي يُتوفى عنها زوجها، إجازة عدّة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام، تبدأ من تاريخ وفاة الزوج.

33(9) يستحق الموظف المسلم إجازة لمدة خمسة عشر يوم عمل متصلة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي لأداء فريضة الحج، مرة واحدة فقط خلال مدّة خدمته لدى حكومة الإمارة.

33(10) يجوز منح الموظف المواطن إجازة لمدة لا تزيد على شهرين مُرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة الثانية للعلاج خارج الدولة بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، ويجوز تمديد مدتها مُدّة مماثلة.

33(11) يجوز منح الموظف المواطن إجازة مُرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة الثانية لمدة لا تزيد على شهر في حال تلقي العلاج داخل الدولة إن كانت حالة المريض تستدعي بقاءه في المستشفى بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، ويجوز تمديد مدتها مُدّة مماثلة.

33(12) يجوز منح الموظف المواطن المسجل في أي من برامج التعلم عن بعد داخل أو خارج الدولة أو المنتظم في الدراسات المسائية داخل الدولة في إحدى الجامعات أو المدارس التعليمية المعترف بها إجازة دراسية مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي لأداء الامتحانات الفصلية والسنوية تُحدد مدتها وفقاً للأيام الفعلية للامتحانات، ويجوز منحه إجازة إضافية تسبق بدء الامتحان بيوم واحد داخل الدولة ولا تزيد عن ثلاثة أيام خارج الدولة على ألا تتجاوز خمسة عشر يوماً في السنة دون أن تدخل ضمنها الأيام الفعلية للامتحان وذلك وفقاً للشروط والأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية.

33(13) يجوز للسلطة المختصة، بناءً على طلب أي جهة حكومية أو جهة رسمية أخرى معنية، منح الموظف المواطن إجازة تفرغ استثنائية لمدة (22) يوم عمل كحد أقصى في السنة، مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي، وذلك لتمكينه من القيام بأي أعمال أو مهام تتعلق بتمثيل الدولة أو الإمارة في الفرق الوطنية أو النشاطات الرياضية أو الثقافية أو الاجتماعية، أو لأي أسباب أخرى مماثلة.

33(14) يجوز للسلطة المختصة منح الموظف إجازة بدون راتب، مدة لا تتجاوز شهرين في السنة الواحدة، وذلك وفقاً للشروط الواردة في اللائحة التنفيذية.

- 33(15) يجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المواطن إجازة بدون راتب مُرافقة زوجه للإقامة معه خارج الدولة.
- 33(16) يُمنح الموظف المواطن إجازة لتأدية الخدمة الوطنية والاحتياطية تُحتسب على أساس الراتب الإجمالي.

المادة (40): الأفعال المحظورة على الموظف

يُحظر على الموظف القيام بأي من الأفعال الآتية:

- (أ) أن يرتكب أي عمل مُخلّ بالشرف والأمانة، أو أن يسلك مسلكاً يتنافى مع كرامة وظيفته، ومقتضيات الاحترام الواجب للوظيفة العامة، أو مع الأخلاق العامة، أو مصالح حكومة الإمارة، أو الجهة الحكومية التي يعمل فيها.
- (ب) أن يقوم بممارسة أي نشاط سياسي، أياً كان نوعه، أثناء خدمته لدى حكومة الإمارة.
- (ج) أن يُفشي أسراراً خاصة بعمله، أو أن ينقل معلومات اطلع عليها بحكم عمله، إلى أي شخص آخر، إلا وفقاً لأحكام التشريعات السارية في الإمارة.
- (د) أن يبيع أو يشتري أو يستأجر عقارات أو ممتلكات من أو إلى الجهة الحكومية التي يعمل فيها، أو يستغل عقاراته أو ممتلكاته الأخرى نظير مقابل مادي من الجهة الحكومية المذكورة، بدون الحصول على موافقة خطية مسبقة من الرئيس.
- (هـ) أن يُزاوّل بنفسه، أو بالوساطة، أو أن يكون له أو لأحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة مصلحة في أي نشاط مالي أو مهني أو تجاري يتصل باختصاصات الجهة الحكومية التي يعمل فيها.
- (و) أن يؤدي للغير أعمالاً، بأجر أو بدون أجر، ولو في غير ساعات العمل الرسمية، إلا بإذن من المدير العام، ولكن يجوز أن يتولى الموظف أعمال القوامة والوصاية والحراسة القضائية والوكالة، براتب أو بأجر، إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية، أو الحراسة القضائية، أو كان الموكل، من أقارب الموظف المعني.
- (ز) أن يجمع بين وظيفته لدى الجهة الحكومية التي يعمل فيها وأي وظيفة أخرى في الدولة أو الإمارة. وعلى الرغم من ذلك، يجوز الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية مجالس الإدارات التي تساهم فيها حكومة الإمارة أو مجالس إدارات الجمعيات ذات النفع العام، أو أي مجالس أخرى في الدولة. ويجوز أيضاً للرئيس استثناء الموظف المواطن من هذا الحظر بقرار خطي يصدره، إذا تأكد لديه إن عمل الموظف المواطن المعني في جهة أخرى، بخلاف الجهة الحكومية التي يعمل فيها، لن تكون له آثار سلبية في تأديته مهام وظيفته في الجهة الحكومية التي يعمل فيها، أو أنه لن يتضارب، بأي شكل، مع مصالح الجهة الحكومية التي يعمل فيها.
- (ح) أن يحتفظ لنفسه بأصل أي وثيقة رسمية خاصة بالجهة الحكومية التي يعمل فيها.
- (ط) أن يستغل وظيفته بصورة تعسفية ضد أي موظف تابع له أو للتأثير في أي إجراءات تحقيق أو محاسبة إدارية أو إجراءات أي معاملة تتم في الجهة الحكومية التي يعمل فيها أو في أي جهة حكومية أخرى.

المادة (60): إنهاء الخدمة بسبب الوفاة

- 60(1) إذا توفي الموظف خلال مدة خدمته وفاة طبيعية، أو نتيجة لحادث خارج مكان العمل، غير ناشئ عن انتحار، فيجب على الجهة الحكومية التي كان يعمل فيها، أن تدفع دفعة واحدة للشخص الذي حدده خطياً قبل وفاته الراتب الإجمالي المستحق للموظف المعني عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة كاملاً، بالإضافة إلى الراتب الإجمالي المُستحق عن ثلاثة أشهر، وذلك مع عدم المساس بأي مبالغ مالية أخرى مُستحقة للموظف المُتوفّي عن خدمته لدى الجهة الحكومية المعنية.

60(2) إذا لم يتم الموظف بتحديد الشخص المفوض بقبض الرواتب المذكورة في الفقرة 60(1) من هذه المادة، فتصرف تلك الرواتب لمن كان يعولهم عند وفاته بالتساوي فيما بين الذكور والإناث.

60(3) تُعتبر المبالغ المنصوص عليها في الفقرة 60(1) من هذه المادة منحة، ولا يجوز اعتبارها جزءاً من مُستحقات نهاية الخدمة أو خصمها منها بأي شكل من الأشكال، كما لا يجوز الحجز عليها أو إجراء المقاصة بينها وبين أية مبالغ قد تكون مُستحقة للجهة الحكومية على الموظف المُتوقّف.

60(4) لا يجوز للجهة الحكومية إجراء أي حجز أو اقتطاع أو مقاصة على مُستحقات نهاية خدمة الموظف المُتوقّف حتى في حال استحقاق مبالغ عليه للجهة الحكومية التي كان يعمل فيها أو لأي جهة حكومية أخرى، إلا بموجب أمر من محكمة قضائية مختصة.

60(5) في حال رغبة ذوي الموظف غير المواطن المُتوقّف بدفنه في موطنه، يجب على الجهة الحكومية التي كان يعمل فيها، أن تتحمل تكاليف نقل جثمانه مع أفراد أسرته إلى موطنه، وإذا لم تكن لديه عائلة مقيمة معه في الدولة، تتحمل الجهة الحكومية المعنية تكاليف مرافق للجثمان إلى موطن الموظف المُتوقّف.

المادة (2)

المادة المُضافة

يُضاف إلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 المُشار إليه، مادة جديدة بالنص الآتي:

المادة (64) مكرر: اكتساب جنسية الدولة

64(1) يستحق الموظف الذي يكتسب جنسية الدولة جميع المُستحقات المالية والمزايا الأخرى المُقرّرة للمواطنين بموجب هذا القانون واللوائح والأنظمة والقرارات الصادرة بموجبه، ويُعدل وضعه الوظيفي من تاريخ اكتسابه الجنسية.

64(2) يُصرف للموظف الذي اكتسب جنسية الدولة مُكافأة نهاية الخدمة وجميع مُستحقاته المالية الأخرى عند اكتسابه الجنسية، وذلك عن فترة خدمته التي قضاها بكونه غير مواطن، وتحتسب مُكافأة نهاية الخدمة وباقي المُستحقات على أساس المُستحقات المالية لغير المواطنين.

المادة (3)

الإلغاءات

يُلغى أي نص ورد في أي تشريع آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه مع أحكام هذا المرسوم.

المادة (4)

السريان والنشر

يُعمل بهذا المرسوم من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا في هذا اليوم الإثنين الموافق 9 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 9 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

حميد بن راشد النعيمي

حاكم إمارة عجمان

المرسوم الأميري رقم (6) لسنة 2022
بشأن استحداث وظيفة رئيس مكتب حاكم إمارة عجمان وشغلها

نحن حميد بن راشد النعيمي حاكم إمارة عجمان

بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان وتعديلاته،
وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان،
وعلى القرار الأميري رقم (1) لسنة 2004 بشأن تعيين السكرتير الخاص لحاكم عجمان.

أصدرنا المرسوم الآتي:

المادة (1)

استحداث وظيفة

يستحدث بموازنة الديوان الأميري للعام المالي 2022 وظيفة بمسمى "رئيس مكتب حاكم إمارة عجمان" بدرجة رئيس دائرة.

المادة (2)

نقل

يُنقل سعادة/ حمد عبدالله سعيد غليطة الغفلي الشاغل لوظيفة السكرتير الخاص لصاحب السمو حاكم إمارة عجمان
لشغل وظيفة رئيس مكتب حاكم إمارة عجمان.

المادة (3)

السريان والنشر

يُعمل بهذا المرسوم من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صدرعنا في هذا اليوم الثلاثاء الموافق 9 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 10 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

حميد بن راشد النعيمي

حاكم إمارة عجمان

القراءات الأُميرية

القرار الأميري رقم (7) لسنة 2022 بشأن اعتماد دليل مكافحة الاحتيال في حكومة عجمان

نحن عمارين حميد النعيمي ولي عهد إمارة عجمان

بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان ولائحته التنفيذية، وعلى المرسوم الأميري رقم (15) لسنة 2012 بشأن دائرة المالية في عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2017 بشأن جهاز الرقابة المالية في عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان، وبناءً على موافقة لجنة التشريعات،

أصدرنا القرار الآتي:

المادة (1)

اعتماد دليل مكافحة الاحتيال

يُعتَمَد دليل مكافحة الاحتيال في حكومة عجمان المُلحَق بهذا القرار.

المادة (2)

نطاق التطبيق

تُطبَّق أحكام دليل مكافحة الاحتيال في حكومة عجمان المُعتَمَد بموجب هذا القرار على الجهات الحكومية التي تكون موازنتها ضمن الموازنة العامة للحكومة، والجهات الحكومية التي تكون لها موازنة مستقلة عن الموازنة العامة للحكومة، والشركات المملوكة بالكامل للحكومة.

المادة (3)

القرارات التنفيذية

يُصدر رئيس دائرة المالية في عجمان - كلما لزم الأمر - القرارات التنفيذية والتعاميم والأدلة والنماذج والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام دليل مكافحة الاحتيال المُعتَمَد بموجب هذا القرار.

المادة (4)

السريان والنشر

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا في هذا اليوم الإثنين الموافق 9 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 9 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

عمارين حميد النعيمي
ولي عهد إمارة عجمان

القرار الأميري رقم (8) لسنة 2022
بشأن اعتماد منهجية التدقيق الداخلي لحكومة عجمان

نحن **عمار بن حميد النعيمي** ولي عهد إمارة عجمان

بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان ولائحته التنفيذية، وعلى المرسوم الأميري رقم (15) لسنة 2012 بشأن دائرة المالية في عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2017 بشأن جهاز الرقابة المالية في عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان، وبناءً على موافقة لجنة التشريعات،

أصدرنا القرار الآتي:

المادة (1)

اعتماد منهجية التدقيق الداخلي

تُعتمد منهجية التدقيق الداخلي لحكومة عجمان المُلتحقة بهذا القرار.

المادة (2)

نطاق التطبيق

تُطبق أحكام منهجية التدقيق الداخلي لحكومة عجمان المُعتمد بموجب هذا القرار على الجهات الحكومية التي تكون موازنتها ضمن الموازنة العامة للحكومة، والجهات الحكومية التي تكون لها موازنة مستقلة عن الموازنة العامة للحكومة، والشركات المملوكة بالكامل للحكومة.

المادة (3)

القرارات التنفيذية

يُصدر رئيس دائرة المالية في عجمان - كلما لزم الأمر - القرارات التنفيذية والتعاميم والأدلة والنماذج والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام منهجية التدقيق الداخلي لحكومة عجمان المُعتمد بموجب هذا القرار.

المادة (4)

السريان والنشر

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا في هذا اليوم الإثنين الموافق 8 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 9 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

عمار بن حميد النعيمي
ولي عهد إمارة عجمان

قرارات

ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية

القرار رقم (13) لسنة 2022

بتعديل

القرار رقم (12) لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في حكومة عجمان

نحن -أحمد بن حميد النعيمي- ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (17) لسنة 1972 في شأن الجنسية وجوازات السفر وتعديلاته، وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته، وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2001 بشأن تعيين المواطنين المحكوم عليهم، وعلى القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 في شأن حقوق المعاقين، وعلى القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 2014 بشأن الخدمة الوطنية والاحتياطية وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (11) لسنة 2011 بإصدار القانون المالي لحكومة عجمان ولائحته التنفيذية، وعلى المرسوم الأميري رقم (15) لسنة 2012 بشأن دائرة المالية في عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2014 بشأن إعادة تنظيم المجلس التنفيذي لإمارة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017 بشأن إصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (5) لسنة 2017 بشأن جهاز الرقابة المالية في عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (22) لسنة 2017 بشأن إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية لحكومة عجمان وتعديلاته، وعلى المرسوم الأميري رقم (2) لسنة 2018 بشأن لجنة التشريعات في إمارة عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (3) لسنة 2021 في شأن تنظيم إحالة موظفي حكومة عجمان إلى التقاعد، وعلى قرارنا رقم (12) لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في حكومة عجمان وتعديلاته،

وبناءً على موافقة لجنة التشريعات،

أصدرنا القرار الآتي:

المادة (1)

المواد المستبدلة

يُستبدل بنصوص الفقرتين 8 (1) و8 (3) من المادة (8)، والمادة (32)، والفقرة 43 (1) من المادة (43)، والمادة (47)، والفقرة 52 (1) من المادة (52)، والفقرة 53 (1) من المادة (53)، والفقرة 65 (1) من المادة (65)، والمادة (80) من القرار رقم (12) لسنة 2017 المشار إليه، النصوص الآتية:

الفقرتان 8 (1) و8 (3) من المادة (8): الخدمة الوطنية والاحتياطية

8(1) يجب على كل موظف مواطن بالجهة الحكومية في وقت نفاذ هذه اللائحة التنفيذية، وضمن الفئة العمرية المطلوبة لتأدية الخدمة الوطنية والاحتياطية، حسيماً هو مقرر في قانون الخدمة الوطنية والاحتياطية الساري في الدولة، أن يقدم للجهة الحكومية التي يتبع لها ما يثبت تأديته للخدمة الوطنية والاحتياطية أو الإعفاء أو تأجيل أي منهما بحسب الحال، وذلك وفقاً للإجراءات المُعتمَدة لدى هيئة الخدمة الوطنية والاحتياطية.

8(3) تلتزم الجهة الحكومية بالسماح للموظف المواطن الذي يعمل لديها بالالتحاق بالخدمة الوطنية إذا انطبقت عليه شروط ذلك الالتحاق، ويجب عليها أيضاً السماح للموظفين المواطنين لديها بالالتحاق بالخدمة الاحتياطية عند صدور أمر باستدعائهم لتأديتها، وعلى الموظف المواطن المعني مباشرة عمله بعد تقديم ما يثبت تأديته للخدمة الوطنية أو الاحتياطية على أن يقدم المستندات الرسمية المطلوبة فور صدورها من الجهات المختصة.

المادة (32): الفئات الوظيفية

32(1) تُحدد الفئات الوظيفية، وفقاً لنظام تقييم وتصنيف الوظائف الذي تُعده الدائرة ويعتمده ممثل الحاكم.
32(2) يستمر العمل بجدول الدرجات والرواتب، والأنظمة والقرارات المتعلقة بالموارد البشرية المطبقة لدى حكومة الإمارة، في وقت نفاذ اللائحة التنفيذية، الى حين إصدار نظام تقييم وتصنيف الوظائف، المنصوص عليه في الفقرة 32 (1) من هذه المادة.

الفقرة 43 (1) من المادة (43): القواعد العامة للترقيات

43(1) تخضع الترقيات للشروط الآتية:
(أ) يجب أن تتوفر في الموظف المرشح للترقية شروط شغل الوظيفة المراد ترقيته إليها من حيث الشهادات العلمية والخبرات المطلوبة.
(ب) يجب أن يكون الموظف المرشح للترقية قد أمضى سنة واحدة على الأقل على شغله لدرجته الوظيفية الحالية قبل أن يتم ترشيحه للترقية.
(ج) يجب أن يكون الموظف المرشح للترقية حاصلاً على الأقل على تقدير يفي بالتوقعات في تقييم الأداء الوظيفي لآخر سنة.
(د) يُعتبر اجتياز الموظف لدورات تدريبية بنجاح أو حصوله على مؤهل علمي أعلى أثناء خدمته من عناصر تقدير الكفاءة عند الترقية، ولا يُعطى اعتباراً لترتيب الأقدمية إلا إذا تساوت درجات تقييم الأداء الوظيفي.
(هـ) يجب توفر الشواغر الوظيفية والمخصص المالي لأي نوع من أنواع الترقية ضمن موازنة الجهة الحكومية.
(و) لا يجوز منح أي ترقية بأثر رجعي، وتُعدّ الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها.
(ز) لا يجوز الجمع بين نوعين من أنواع الترقيات خلال اثني عشر شهراً.
(ح) لا يجوز ترقية الموظف أثناء الإجازة الدراسية.
(ط) يجب أن تقدم الترقية الوظيفية على العلاوة الدورية في حال اجتماعهما في ذات التاريخ.

المادة (47): الإجازة المرضية

47(1) يُمنح الموظف إجازة مرضية إذا كانت حالته الصحية تحول بينه وبين قيامه بعمله أو درءاً لأية مخاطر صحية عنه وعن الآخرين.
47(2) يجب على الموظف إبلاغ مسؤوله المباشر عن الإجازة المرضية فور منحه الإجازة ما لم يكن هناك عذر قهري يحول دون ذلك.
47(3) يُمنح الموظف إجازة مرضية، مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي بموجب تقرير طبي مُعتمَد من جهة طبية رسمية لمدة لا تتجاوز خمسة أيام عمل متواصلة في المرة الواحدة، أو لمدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل منفصلة في السنة الواحدة، وإذا زادت مُدد الإجازة المرضية عن ذلك فيجب أن يكون الترخيص لهذه الإجازة وتحديد مُدتها بموجب اعتماد اللجنة الطبية.
47(4) إذا استمرت الإجازة المرضية لمدة تزيد عن ستة أشهر، يكون الترخيص بها بتقرير مُعتمَد من اللجنة الطبية المختصة، ويجوز للجنة الطبية تمديد الإجازة لمدة أخرى لا تزيد عن ستة أشهر، أو التوصية بإنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية.

47(5) تُحسب الإجازة المرضية ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها الموظف مكافأة نهاية الخدمة أو معاشاً تقاعدياً.
47(6) يصرح للموظف بإجازة مرضية لمدة لا تتجاوز سنة واحدة براتب إجمالي إذا كان المرض ناتجاً عن إصابة عمل، وإذا استمر مرضه أكثر من ذلك فيحال الى اللجنة الطبية لمراجعة حالته المرضية والتي يجوز لها تمديد هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو التوصية بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.

47(7) يُقصد بإصابة العمل في تطبيق أحكام القانون وهذه اللائحة التنفيذية أية إصابة تكون نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي تقررها اللجنة الطبية المختصة، ويُعتبر الحادث الذي يقع أثناء ذهاب الموظف للعمل أو عودته منه إصابة عمل.

47(8) يتم تحديد الإجازة المرضية بأيام عمل لغايات احتساب أيام الإجازة المرضية التي يتم إحالتها للجنة الطبية فقط.

47(9) الإجازات المرضية الصادرة من خارج الدولة لا تكون مُعتمدة إلا بعد اعتمادها من الجهات التالية:

(أ) وزارة الصحة في الدولة المعنية.

(ب) وزارة الخارجية في الدولة المعنية.

(ج) سفارة دولة الإمارات العربية المتحدة في الدولة المعنية.

(د) وزارة خارجية دولة الإمارات العربية المتحدة.

(هـ) اللجنة الطبية.

الفقرة 52 (1) من المادة (52): إجازة مريض خارج الدولة

52 (1) يجوز للسلطة المختصة منح الموظف المواطن إجازة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على شهرين مرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة الثانية للعلاج خارج الدولة بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، ويجوز تمديد الإجازة مُدّد ماثلة بناءً على تقرير طبي صادر عن جهة طبية رسمية مُعتمدة تحسب على أساس الراتب الأساسي.

الفقرة 53 (1) من المادة (53): إجازة مرافقة مريض داخل الدولة

53 (1) يجوز للسلطة المختصة منح الموظف المواطن إجازة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على شهر مرافقة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية للعلاج داخل الدولة إن كانت حالة المريض تستدعي بقاءه في المستشفى بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، ويجوز تمديد الإجازة مُدّد ماثلة بناءً على تقرير طبي صادر عن جهة طبية رسمية مُعتمدة تحسب على أساس الراتب الأساسي.

الفقرة 65 (1) من المادة (65): مدة الإيفاد

65(1) يتم تحديد مدة الإيفاد خارج الدولة، حسب مدة المهمة الرسمية أو الدورة التدريبية، ويُضاف إليها مدة السفر ذهاباً وإياباً، ويشترط في احتساب هذه المدة ألا تزيد عن يوم قبل المهمة ويوم بعدها، ويجوز للسلطة المختصة تمديد مدة السفر ذهاباً وإياباً بشرط توفر الأسباب الجدية والمبررات اللازمة وفقاً لطبيعة المهمة أو طبيعة عمل الجهة الحكومية، وبحيث لا تزيد مدة السفر عن يومين قبل المهمة ويومين بعدها.

المادة (80): الاعتراض على قرارات لجنة التظلمات والشكاوى الداخلية

يجوز للموظف التظلم مباشرة إلى اللجنة العليا للتظلمات وفقاً لنظام التظلمات والشكاوى المعمول به في الحكومة في الحالات الآتية:

- (أ) الاعتراض على قرار لجنة التظلمات والشكاوى الداخلية خلال عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إبلاغه بالقرار الصادر في حقه.
(ب) في حال عدم قيام لجنة التظلمات والشكاوى الداخلية باتخاذ قرارها بالبت في التظلم خلال مدة لا تتجاوز شهر من تاريخ استلامها للتظلم.

المادة (2) المادة المُضافة

يُضاف إلى القرار رقم (12) لسنة 2017 المُشار إليه، مادة جديدة بالنص الآتي:

المادة (58) مكرر: إجازة الخدمة الوطنية والاحتياطية

- 58(1) يُمنح الموظف المواطن إجازة مدفوعة على أساس الراتب الإجمالي لتأدية الخدمة الوطنية والاحتياطية.
58(2) تدخل مُدة إجازة الخدمة الوطنية والاحتياطية في استحقاق جميع الحقوق والامتيازات الناشئة عن الوظيفة.

المادة (3) الإلغاءات

يُلغى أي نص ورد في أي قرار آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه مع أحكام هذا القرار.

المادة (4) السريان والنشر

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

صدر عنا في هذا اليوم الثلاثاء الموافق 9 من شهر شوال 1443 هجرية الموافق 10 من شهر مايو سنة 2022 ميلادية.

أحمد بن حميد النعيمي
ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية