



قرار المجلس التنفيذي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠م

بنظام

استخدام غير المواطنين العاملين بمكافآت شاملة ببلديات إمارة الشارقة

نحن عبدالله بن سالم بن سلطان القاسمي نائب الحاكم نائب رئيس المجلس التنفيذي لإمارة الشارقة .
بعد الإطلاع على القانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٩م بشأن إنشاء المجلس التنفيذي لإمارة الشارقة ولائحته الداخلية .
والقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠١م ، بشأن الخدمة المدنية لإمارة الشارقة ، وتعديلاته .
والقانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٤م ، بشأن البلديات في إمارة الشارقة ، وتعديلاته .
والمرسوم الأميري رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٧م بشأن إنشاء دائرة شؤون البلديات والزراعة في إمارة الشارقة .
وقرار المجلس التنفيذي رقم (٣) لسنة ٢٠٠٢م بنظام استخدام غير المواطنين ، وتعديلاته .
وبناء على ما عرضه مدير عام دائرة الرقابة الإدارية وموافقة المجلس التنفيذي .

أصدرنا القرار التالي :-

الباب الأول

تعريف و أحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا النظام يقصد بالكلمات و العبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض السياق غير ذلك.

المجلس: المجلس التنفيذي لإمارة الشارقة.

القانون: القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠١م بشأن الخدمة المدنية لإمارة الشارقة وتعديلاته .

البلديات: البلدية المعنية بالإمارة.

المدير: المدير العام ، أو مدير البلدية.

الموظف: كل من تم التعاقد معه وفقاً لأحكام هذا النظام.

السلطة المختصة: السلطة المعنية بتنفيذ أحكام هذا النظام كل فيما يخصه .

عقد الاستخدام: العقد المبرم بين البلدية والموظف ، المرافق لهذا القرار.



المكافأة الشاملة: كل ما يصرف للموظف من أجر لقاء عمله بموجب عقد الإستخدام، وتصرف له في نهاية كل شهر.

الجدول: جدول الوظائف المرافق لهذا النظام.

الفصل الثاني

أحكام عامة

مادة (٢)

يشترط فيمن يعين وفقاً لهذا النظام ما يلي :-

١. أن يكون حسن السيرة ، والسلوك.
٢. ألا يقل سنه عن (١٨) عاماً ، ويثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي ، وإلا فتحدد السن بمعرفة الهيئة الطبية المختصة بوزارة الصحة التي يكون قرارها في ذلك نهائياً.
٣. أن تثبت لياقته الصحية للعمل بمعرفة اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة.
٤. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة .
٥. ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم قضائي أو بقرار تأديبي نهائي.

مادة (٣)

ترتب أوضاع العاملين برواتب مقطوعة ومن في حكمهم في البلديات ، وقت العمل بأحكام هذا النظام ، وفقاً لأحكامه.

مادة (٤)

تعد البلدية ملاكاً للوظائف طبقاً للجدول ، ولا يجوز استخدام الموظفين وفقاً لأحكام هذا النظام إلا في حدود المبالغ المخصصة لهذا الغرض في ميزانية البلدية.

مادة (٥)

يوضع الموظف تحت الإختبار لمدة ستة أشهر كحد أقصى إعتباراً من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل . وللمدير خلال فترة الإختبار أن ينهي خدمة الموظف إذا إتضح له عدم صلاحيته للعمل ، أو اقتضت المصلحة العامة ذلك .

مادة (٦)

تكون المكافأة الشاملة للموظف حسب الفئة التي تناسب وظيفته وفقاً للجدول ، على أن يراعى توافر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة لنظرائهم العاملين على الكادر العام المرافق للقانون ، فيما عدا وظائف الحرفيين والعمال.



مادة (٧)

يوضع الموظف على المكافأة الشاملة للفئة الموضحة بالجدول ، ويجوز بقرار من السلطة المختصة زيادة المكافأة بنسبة (٢٪) من بداية قيمة المكافأة الشاملة عن كل سنة خبرة تزيد عن الحد الأدنى لمدة الخبرة المطلوبة وبما لا يجاوز متوسط الفئة.

مادة (٨)

فيما عدا الفئتين الثالثة عشر والرابعة عشر بالجدول ، يجوز للسلطة المختصة زيادة المكافأة الشاملة للموظف بنسبة ٢٪ كل سنة من بداية قيمة المكافأة بحد أدنى (٢٥) درهم ، وبما لا يتجاوز نهاية الفئة ، شريطة ألا يقل تقرير الكفاءة عن السنة الأخيرة عن تقدير (جيد جدا) وفقا لقرار المجلس التنفيذي رقم (٩) لسنة ٢٠٠١م ، وتعديلاته.

مادة (٩)

يكون حساب المدد و المواعيد المنصوص عليها في هذا النظام وفقاً للتقويم الميلادي.

الباب الثاني

حقوق الموظفين والعمال

الفصل الأول

ساعات العمل

مادة (١٠)

يجوز في حالة الضرورة تكليف بعض الموظفين ، بالعمل لمدة زمنية محددة ، زيادة على الساعات المقررة للدوام الرسمي وأثناء العطلة الأسبوعية والرسمية ، بناءً على قرار يصدر من المدير.

مادة (١١)

يصدر بقرار من المجلس القواعد المنظمة لمنح الأجر الإضافي للعاملين بموجب هذا النظام ، بناءً على عرض الرئيس.

الفصل الثاني

الإجازات

مادة (١٢)

الإجازات التي تمنح للموظف هي:

١. إجازة دورية.
٢. إجازة مرضية .
٣. إجازة وضع .
٤. إجازة خاصة لأداء فريضة الحج .
٥. إجازة خاصة بدون مكافأة شاملة.
٦. إجازة عدة وفاة للموظفة المسلمة.



مادة (١٣)

يستحق الموظف إجازة دورية سنوياً بمكافأة شاملة بعد قضاء فترة الاختبار وفقاً لما هو موضح قرين كل فئة بالجدول.
كما يستحق الموظف عند إنتهاء خدمته بدلاً نقدياً عن رصيد الإجازات الدورية المستحقة له ، والتي لم يقم بها خلال مدة خدمته ، ويحسب هذا البديل على آخر أجر أساسي تقاضاه.

مادة (١٤)

لا يجوز للموظف أن يتمتع برغبته عن القيام بالإجازة الدورية السنوية لأكثر من سنة تعاقدية واحدة ويستقط حقه في الإحتفاظ برصيد إجازته عن السنة التالية إذا تجاوز المدة المشار إليها أعلاه ، وفي جميع الأحوال لا يجوز حرمان الموظف من القيام بإجازته لأكثر من سنتين متتاليتين ، كما لا يجوز أن تقل الإجازة الدورية السنوية المطلوبة عن المستحق للموظف سنوياً إلا إذا كان تخفيض الإجازة بناءً على قرار المدير.
وبالنسبة للموظفين الذين توجد لهم أرصدة إجازات دورية سابقة على العمل بأحكام هذا النظام فيحق لهم الإحتفاظ بذلك الرصيد على أن تستنفذ الإجازات الدورية السنوية السابقة واللاحقة أولاً بأول طبقاً لأحكام هذا النظام .

مادة (١٥)

يستحق الموظف خلال السنة التعاقدية الإجازات المرضية التالية ، بناءً على شهادة طبية من الجهة الطبية المختصة ، على أن يعرض الموظف على اللجنة الطبية المختصة بعد استنفاده هذه المدد ، لتقرير مدى لياقته الصحية للعمل ، من عدمه.

١ - (٣٠) يوماً بمكافأة شاملة.

٢ - (٤٥) يوماً بنصف مكافأة.

٣ - (٦٠) يوماً بدون مكافأة.

مادة (١٦)

إذا كان المرض نتيجة لإصابة أثناء العمل أو بسببه يمنح الموظف (بناءً على تقرير طبي معتمد من اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة) إجازة مرضية لمدة ستة أشهر بمكافأة شاملة ، ويجوز للجنة مد الإجازة بنصف المكافأة لمدة ثلاثة أشهر أخرى ، أو تقرر عدم لياقته الصحية للعمل ويرجع في تقدير ما إذا كان الحادث أثناء العمل أو بسببه إلى التقارير الواردة من الشرطة ، إذا تطلب الأمر ذلك وكذا نتائج التحقيقات التي تجريها.

مادة (١٧)

تكون إجازة الوضع للموظفة لمدة (٤٥) يوماً بمكافأة شاملة تبدأ من تاريخ الوضع.

مادة (١٨)

يمنح الموظف ولمرة واحدة طوال مدة خدمته إجازة خاصة بمكافأة شاملة لمدة واحد وعشرين يوماً كحد أقصى لأداء فريضة الحج أو مدة الحج الفعلية مضافاً إليها خمسة أيام ، أيهما أقل ، شريطة ألا تقل مدة خدمته عن ثلاث سنوات.



مادة (١٩)

يجوز منح الموظف بعد إستكمال السنة التعاقدية الأولى ، إجازة خاصة بدون مكافأة شاملة لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً زيادة على ما يستحق من إجازة دورية إذا أبدى أسباباً يقبلها المدير .

مادة (٢٠)

تمنح الموظفة المسلمة التي توفي زوجها إجازة عدة بمكافأة شاملة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام ، اعتباراً من تاريخ الوفاة.

الباب الثالث

الترقيات

مادة (٢١)

يشترط لترقية الموظف ما يلي:-

١. وجود فئة شاغرة أو مستحدثة.
٢. أن يكون آخر تقرير كفاءة بدرجة "جيد جداً".
٣. أن تكون الترقية للفئة الأعلى مباشرة.
٤. أن يتم استيفاء مدة البقاء في الفئة ، ويجوز بقرار من المدير الإستثناء من شرط مدة البقاء لمدة سنة واحدة ، شريطة الحصول على تقرير كفاءة بدرجة (ممتاز) في السنتين الأخيرتين.
٥. أن تتوافر شروط شغل الوظيفة.

مادة (٢٢)

يصدر بقرار من رئيس دائرة شؤون البلديات والزراعة شروط شغل الوظائف بالجدول.

مادة (٢٣)

يجوز في حالة الضرورة بقرار من المدير تعديل وضع الموظف إلى الفئة المناسبة إذا توافرت فيه شروط شغلها ، على أن تحتسب مكافأة الخدمة لكل مدة على حدة.

مادة (٢٤)

يشترط إبراز الوثائق والشهادات المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا النظام على أن تكون مصدقة وفقاً للأصول المتبعة في هذا الشأن.

الباب الرابع

وأجبات الموظفين والجزاءات

مادة (٢٥)

تسرى على الموظفين العاملين بأحكام هذا النظام ، أحكام الفصل الحادي عشر والثاني عشر من القانون.

مادة (٢٦)

تسري على العاملين بأحكام هذا النظام لائحة المخالفات والجزاءات الصادر بها قرار المجلس ، مع اعتبار مفهوم المكافأة الشاملة معادلاً لمفهوم الراتب الإجمالي.



الباب الخامس
انتهاء الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة

مادة (٢٧)

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية :-

١. انتهاء العمل الذي استخدم من أجله .
٢. عدم اللياقة الصحية ، ويثبت ذلك بقرار من اللجنة الطبية المختصة بوزارة الصحة.
٣. قبول الاستقالة.
٤. الانقطاع عن العمل بدون عذر تقبله السلطة المختصة لمدة لا تقل عن ١٥ يوماً متصلة.
٥. الفصل بقرار تأديبي.
٦. إنهاء العقد لأسباب غير تأديبية.
٧. الحكم النهائي عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيًا للمدير إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة.
٨. إنتهاء مدة التعاقد.
٩. الوفاة.

مادة (٢٨)

يجوز للموظف أن يتقدم باستقالته خلال فترة الاختبار ، ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وغير مقيدة بشرط ولا تنتهي خدمته إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى المدير البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه لها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون ، ويجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار الاستقالة أو أن ينقضي الميعاد المشار إليه.

مادة (٢٩)

للموظف أن يستقيل من وظيفته بعد إنتهاء فترة الإختبار بطلب يقدمه قبل شهرين من الموعد الذي يحدده للإستقالة وذلك بالشروط والأوضاع المبينة بالنظام ، ويجوز بموافقة المدير تخفيض المدة المذكورة.

مادة (٣٠)

يستحق الموظف مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء مدة خدمته لأي سبب من الأسباب المشار إليها في المادة (٢٧) من هذا النظام ، بواقع أجر شهر أساسي عن كل سنة من سنوات الخدمة المتصلة ، شريطة ألا تقل مدة الخدمة المتصلة عن سنة. وفي جميع الأحوال لا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون مكافأة شاملة في حساب مدة الخدمة.



مادة (٢١)

في حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة ، تصرف مكافأة شاملة عن شهر الوفاة والثلاثة أشهر التالية دفعة واحدة إلى من كان يعولهم الموظف وقت وفاته ، فإذا لم يوجد أحدا منهم توزع على الورثة ، وتعتبر هذه المبالغ منحة لا ترد وتعفى من كافة الضرائب والرسوم وتتحمل جهة العمل نفقات نقل جثمانه ونفقات سفر أفراد عائلته إلى وطنه ، وقيمة تذكرة ذهاب وعودة للمرافق المتطوع إذ لم تكن عائلة المتوفى مرافقة لجثمانه ، ويعتبر المرافق في إجازة براتب إجمالي بحد أقصى أسبوع واحد إذا كان من موظفي حكومة الشارقة.

مادة (٢٢)

يجوز للمدير ولأسباب غير تأديبية أن ينهي عقد الموظف في أي وقت بعد إنقضاء فترة الإختبار وتلتزم جهة العمل في هذه الحالة بأن تؤدي إلى الموظف مكافأة شاملة عن شهر واحد مع عدم الإخلال بكافة الحقوق المترتبة للموظف بمقتضى عقده عن مدة الخدمة الفعلية كبديل إنذار.

مادة (٢٣)

يحدد الأجر الأساسي وفقاً لهذا النظام بواقع ٤٠٪ من المكافأة الشاملة أو الراتب الأساسي السابق ، أيهما أكبر ، بالنسبة لذوي الرواتب المقطوعة الموجودين في الخدمة وتم تسكينهم وفقاً لأحكامه ويجب ألا يقل الأجر الأساسي للموظف عن الحد الأدنى للفتة (الرابعة عشر).

مادة (٢٤)

تستقطع جهة العمل مبلغ وقدره (٢٠٠) درهم شهرياً من المكافأة الشاملة المستحقة للموظف ، في حال وفرت له سكن ، كما تستقطع مبلغ وقدره (١٠٠ درهم) في حال توفير الطعام .

مادة (٢٥)

إذا انقطع الموظف عن عمله لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة دون عذر يقبله المدير ، أعتبر عقده منتهياً من تاريخ الانقطاع ويحرم الموظف من مكافأة نهاية الخدمة في حدود الربع .

مادة (٢٦)

مع مراعاة قرار المجلس رقم (٢) لسنة ٢٠٠٢م ، بنظام استخدام غير المواطنين وتعديلاته ، يجوز إعادة تعيين بعض العاملين بهذا النظام على الدرجات الشاغرة أو المستحدثة بالكادر العام ، إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف.

مادة (٢٧)

يجوز بموافقة المجلس إضافة فئات وظيفية جديدة إلى الجدول ، وتعديل المكافآت الشاملة الموضحة بهذا الجدول .

مادة (٢٨)

فيما لم يرد به نص خاص في هذا القرار ، تطبق أحكام قرار المجلس التنفيذي رقم (٣) لسنة ٢٠٠٢م بنظام استخدام غير المواطنين ، وتعديلاته



مادة (٣٩)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه ، وينشر في الجريدة الرسمية ،
وعلى الجهات المعنية تنفيذه ، كل فيما يخصه .

صدر عنا بتاريخ :

الثلاثاء : ١٦ ربيع الأول ١٤٣١ هـ
الموافق : ٠٢ مارس ٢٠١٠ م

عبدالله بن سالم بن سلطان لقاسمي
نائب حاكم إمارة الشارقة
نائب رئيس المجلس التنفيذي لإمارة الشارقة