



مرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة 2016
في شأن تعديل بعض أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008
بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة،

نحن خليفة بن زايد آل نهيان

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972، بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999، بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008، بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 2011، بشأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (8) لسنة 2011، في شأن قواعد إعداد الميزانية العامة والحساب الختامي،
- وبناءً على موافقة مجلس الوزراء،

أصدرنا المرسوم بقانون الآتي:

المادة الأولى

يُستبدل بكلمة "الوزارة" عبارة "الجهة الاتحادية"، كما يستبدل بكلمة "الوزير" عبارة "رئيس الجهة الاتحادية"، وذلك أينما وردت في المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته.



المادة الثانية

يستبدل بنصوص المواد (1)، (2)، (10)، (13)، (18)، (19)، (20)، (23)، (29)، (33)، (34)، (39)، (40)، (49)، (50)، (51)، (53)، (55)، (58)، (59)، (63)، (81)، (83)، (86)، (90)، (94)، (114) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية النصوص الآتية :

المادة (1)

في تطبيق أحكام هذا المرسوم بقانون يقصد بالكلمات التالية المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقض سياق النص بخلاف ذلك:

الدولة : الإمارات العربية المتحدة.

الحكومة : حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

مجلس الوزراء : مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.

الجهات الاتحادية : أية وزارة منشأة وفق القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته، وكذلك أية هيئة أو مؤسسة أو أجهزة تنظيمية اتحادية تابعة للحكومة.

رئيس الجهة الاتحادية : الوزير أو رئيس مجلس الإدارة أو رئيس الجهة أو من في حكمهم بحسب الحال.

الهيئة : الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

السلطة المختصة: السلطة المناط بها صلاحيات التعيين.

الميزانية : الميزانية العامة للحكومة.

الموظف : كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة في الميزانية .

ميزانية الوظائف : الميزانية المعتمدة للوظائف والدرجات المقررة للموظفين وامتيازاتهم.

الراتب الإجمالي :الراتب الأساسي مضافاً إليه ما يحصل عليه الموظف من علاوات وبدلات معتمدة.

لجنة المخالفات :اللجنة التي تشكل في كل جهة اتحادية للنظر في المخالفات الوظيفية التي تقع من موظفيها.

إدارة الموارد البشرية :الوحدة الإدارية المعنية بالموارد البشرية في الجهة الاتحادية.

السنة : السنة الميلادية.

الشهر : وحدة زمنية مقدارها ثلاثون يوماً.

يوم عمل : يوم العمل الرسمي الذي تحدده القرارات المنفذة لهذا المرسوم بقانون.

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية التي يصدر بتشكيلها قرار من وزير الصحة ووقاية المجتمع.



المادة (2)

تطبق أحكام هذا المرسوم بقانون على الموظفين المدنيين في الجهات الاتحادية ، بما في ذلك الجهات التي نصت تشريعات إنشائها على وجود لوائح موارد بشرية مستقلة لها. ويستثنى من تطبيق أحكامه موظفو الجهات الاتحادية التي يتم استثنائها من قبل مجلس الوزراء.

المادة (10)

أولاً: تشغل الوظائف في كل جهة اتحادية بالتعيين وفقاً لأحد أنواع العقود التالية:

1. تعيين بعقد دوام كامل.
2. تعيين بعقد دوام جزئي.
3. تعيين بعقد مؤقت
4. تعيين بعقد خاص.

ثانياً: يجوز للجهة الاتحادية أن تعين خبراء ومستشارين للعمل لديها.

و تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون الأحكام الخاصة بكل نوع من أنواع العقود المذكورة وآلية وضوابط تعيين الخبراء والمستشارين. ثالثاً: تكون مدة عقد الموظف المواطن ثلاث سنوات قابلة للتמיד لمدد مماثلة فيما عدا العقد المؤقت والعقد الخاص.

رابعاً: يخضع عقد الموظف المواطن للأحكام الواردة في هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية ونظام إدارة الأداء والأنظمة الأخرى المرتبطة به.

المادة (13)

1. يجوز لرئيس الجهة الاتحادية تعيين أي من ذوي الخبرات المتميزة التي تحتاجها الجهة الاتحادية بعقود خاصة في أي من الوظائف العليا الشاغرة لديها، على أن تكون مدة ذلك العقد سنتين ويجوز تمديده لمدد مماثلة .

2. لرئيس الجهة الاتحادية صلاحية اعتماد الامتيازات الوظيفية والمالية الممنوحة لأصحاب العقود الخاصة بما يتلاءم والاحتياجات الخاصة بجهته، وذلك بما لا يتجاوز لائحة السقف الأعلى للعقود الخاصة والتي تحددها الهيئة بالتنسيق مع وزارة المالية على ان تعتمد من مجلس الوزراء .



المادة (18)

1. تحدد الدرجة الوظيفية للوظيفة في الحكومة الاتحادية وفقاً للآلية التي يقرها نظام تقييم وتوصيف الوظائف الذي يصدر بقرار من مجلس الوزراء .
2. يمنح الموظف عند تعيينه راتب بداية مربوط الدرجة للوظيفة التي يعين عليها، كما يجوز منحة راتباً أعلى وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون في حال تمتعه بخبرات ومؤهلات أعلى وبما يتوافق مع الضوابط والآليات التي يحددها نظام تقييم وتوصيف الوظائف.

المادة (19)

1. فيما عدا المعيّنين على درجتي وكيل الوزارة أو المدير العام أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية ، يخضع الموظف المعين لأول مرة لفترة اختبار مدتها ستة أشهر قابلة للتمديد لمدة ثلاثة أشهر يتم بعدها تقييم أدائه من قبل مسؤوله المباشر وفق أسس واضحة وفي ضوء نتيجة هذا التقييم يتم إما تثبيته أو إنهاء خدماته.
2. يجوز خلال فترة الاختبار إنهاء خدمة الموظف إذا ثبت أنه غير كفؤ أو غير صالح للقيام بمهام وظيفته أو بسبب أداءه غير المرضي وذلك بقرار من السلطة المختصة بالتعيين شريطة منحه فترة إشعار لمدة خمسة أيام عمل، كما يجوز للموظف الاستقالة من وظيفته خلال فترة الاختبار، بعد إخطار جهة عمله خلال فترة إشعار مماثلة.
3. يلتزم الموظف قبل مباشرته لمهام عمله بأداء اليمين القانونية وفقاً للصيغة المرفقة بهذا المرسوم بقانون.

المادة (20)

1. تعتمد جداول درجات ورواتب الجهات الاتحادية من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الهيئة و بالتنسيق مع وزارة المالية وفقاً للأسس التالية:
 - أ. يحدد لكل وظيفة الدرجة المقررة لها ويكون تحديد الدرجة مرتبطاً بالوظيفة.
 - ب. يكون تقييم وتوصيف الوظائف وفق نظام يصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الهيئة.
 - ج. اعتماد الراتب الإجمالي.



2. تلتزم الجهات الاتحادية بجدول الرواتب المطبق والمعتمد من مجلس الوزراء ولا يجوز إجراء أي استثناءات أو تعديلات عليه أو إقرار أية علاوات أو بدلات جديدة أو منح مالية سنوية إلا بعد موافقة مجلس الوزراء.
3. يستمر العمل بجداول الدرجات والرواتب المعتمدة قبل سريان أحكام هذا المرسوم بقانون ما لم يتم تعديلها من قبل مجلس الوزراء.

المادة (23)

1. يجوز نقل الموظف من وظيفته إلى أية وظيفة أخرى شاغرة سواء داخل الجهة الاتحادية أو إلى جهة اتحادية أخرى شريطة عدم المساس بالدرجة والراتب الإجمالي للموظف.
2. كما يجوز نقل الموظف إلى جهة اتحادية أخرى مع درجته الوظيفية ومخصصاته المالية.
3. تكون صلاحيات النقل وفقاً لما يلي:
 - أ. وظيفتها وكيل الوزارة أو المدير العام أو وكيل الوزارة المساعد أو المدير التنفيذي أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية، بقرار من رئيس الجهة الاتحادية في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، ومن السلطة المختصة بالتعيين في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.
 - ب. باقي الوظائف بقرار من رئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه في حالة النقل داخل الجهة الاتحادية، وبموافقة رئيسي الجهة المنقول منها والجهة المنقول إليها في حالة النقل خارج الجهة الاتحادية.
4. استثناءً مما ورد في البند (أ) و (ب) أعلاه يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على مقتضيات المصلحة العامة نقل أي موظف من جهة عمله إلى أي جهة اتحادية أخرى بدرجته ومخصصاته المالية.

المادة (29)

1. يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إعاره الموظف إلى أية جهة اتحادية أو محلية داخل الدولة لمدة لا تزيد على سنة واحدة ، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء ، يعاد بعدها الموظف إلى جهة عمله أو ينقل إلى الجهة المعار إليها.
- كما يجوز بقرار من مجلس الوزراء إعاره الموظف إلى أي من الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة ، ويجوز تمديدتها لمدد مماثلة بقرار يصدر من مجلس الوزراء.
- وفي كل الأحوال يشترط موافقة الموظف الخطية على الإعاره أو التمديد.



2. يحصل الموظف المعار على راتبه الإجمالي وإجازاته ومستحققاته الأخرى من الجهة المعار إليها، وفي حالة إعاة الموظف إلى جهات إقليمية أو دولية خارج الدولة فيحصل الموظف على إجمالي الراتب من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها وذلك بالإضافة إلى أية مبالغ أو مزايا يتلقاها من الجهة المعار إليها، كما يجوز لمجلس الوزراء منح الموظف مزايا إضافية إذا اقتضت الضرورة ذلك، وفي جميع الأحوال لا يستحق الموظف المعار أية إجازات من الجهة الاتحادية التي يعمل فيها.
3. تحتسب مدة الإعاة ضمن مدة خدمة الموظف، ويتم تقييم أدائه بالتنسيق مع الجهة المعار إليها، على أن يخضع الموظف لنظام إدارة الأداء الذي تطبقه الحكومة.
4. يحق للجهة الاتحادية شغل الوظيفة التي تشغر بسبب الإعاة، وعليها عند عودة الموظف من تلك الإعاة إعادته إلى وظيفة دون المساس بدرجته أو راتبه الإجمالي.
5. يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين استعاة أي من موظفي الحكومات المحلية أو العربية أو الأجنبية أو الهيئات والمنظمات العربية أو الأجنبية أو الإقليمية لمدة لا تزيد على سنة واحدة ، ويجوز تمديدها لمدد مماثلة ، وفي كل الأحوال يشترط الاتي :
 - أ. موافقة كل من الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة، بالإضافة إلى موافقة الموظف الخطية على ذلك.
 - ب. تتحمل الجهة المستعيرة كامل رواتب ومستحققات الموظف المستعار بما في ذلك أية فروقات في أقساط الاشتراك في برنامج التقاعد الذي يسري على الموظف المستعار ، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بين الجهة المُعيرة والجهة المستعيرة .
 - ج. يجب على الجهة الاتحادية المستعيرة أخذ موافقة وزارة المالية على استعاة الموظف في حال تجاوزت قيمة المخصصات المالية للموظف المستعار عن قيمة المخصصات المالية المحددة للدرجة الوظيفية التي سيشغلها بالاستعاة في ميزانية الجهة الاتحادية .
6. تحدد اللائحة التنفيذية الأحكام والضوابط الخاصة بالإعاة والاستعاة.

المادة (33)

يجوز بقرار من رئيس الجهة الاتحادية منح الموظف المتميز مكافأة نقدية خاصة أو عينية وفقاً لنظام المكافآت والحوافز الذي تقترحه الهيئة بالتنسيق مع وزارة المالية ويعتمد من قبل مجلس الوزراء.



المادة (34)

يمنح الموظف مكافأة سنوية وفقاً للمتطلبات والشروط التي يحددها نظام إدارة الأداء ونظام المكافآت والحوافز.

المادة (39)

يجوز بموافقة رئيس الجهة الاتحادية ترقية الموظف المتميز استثناءً وفق الضوابط والأحكام التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (40)

1. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون شروط وضوابط ومدد الترقيات.
2. لا يؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في الترقية ترتيب الأقدمية إلا إذا تساوى تقييم الأداء.
3. لا يجوز ترقية الموظف بأي نوع من أنواع الترقية إلا بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ آخر ترقية.
4. يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين فيما عدا الترقية المالية أو المالية الاستثنائية لوكيل الوزارة أو المدير العام أو وكيل الوزارة المساعد أو المدير التنفيذي أو من في حكمهما في الجهة الاتحادية فيصدر بها قرار من رئيس الجهة الاتحادية.
5. لا يجوز الجمع بين الترقية والعلوّة الدورية إذا تمتا في تاريخ واحد وبالاستناد إلى تقييم الأداء السنوي.
6. لا يجوز منح أية ترقية بأثر رجعي.

المادة (49)

يستحق الموظف المعين في وظيفة دائمة إجازة سنوية براتب إجمالي على النحو التالي:

1. (30) يوم عمل لشاغلي الوظائف على الدرجة الخاصة (ب) فما فوق .
2. (22) يوم عمل لباقي الوظائف.



المادة (50)

1. على الموظف استنفاد إجازته السنوية خلال السنة المستحقة عنها، وإذا لم يتمكن من استعمال كامل الرصيد المستحق عن تلك السنة بسبب متطلبات وظروف العمل الملحة فيجب عليه عندئذ القيام بإجازة لا تقل مدتها عن نصف استحقاقه السنوي من الإجازة.
2. يجوز للموظف ترحيل ما لا يزيد على نصف رصيد الإجازة السنوية غير المستنفذة إلى السنة التالية، وفي هذه الحالة يحرم مما زاد على ذلك.
3. استثناءً مما ورد في البند (2) من هذه المادة يجوز للموظف الذي يلتحق بالخدمة الوطنية والاحتياطية أن يستنفذ أرصدة إجازته السنوية المستحقة له عن فترة التحاقه بالخدمة الوطنية خلال مدة أقصاها 31 ديسمبر من العام الذي يلي السنة التي تنتهي فيها مدة خدمته الوطنية أو منحه بدل نقدي عن تلك الإجازات وفق ما تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (51)

1. يتم الترخيص بالإجازة المرضية بموجب تقرير طبي معتمد من جهة طبية رسمية لمدة لا تتجاوز 5 أيام عمل متواصلة في المرة الواحدة ويحد أقصى 15 يوم عمل في السنة، وإذا زادت مدة المرض على ذلك كان الترخيص بتلك الإجازة بموجب تقرير طبي تصدره اللجنة الطبية.
 2. تكون الخمسة عشر يوم عمل الأولى براتب إجمالي مدة تزيد عن ذلك تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب .
 3. تلتزم الجهة الاتحادية إذا تجاوز الموظف خمسة عشر يوم عمل في السنة بإحالة الموظف إلى اللجنة الطبية لتقرير ما تراه بشأن حالته الصحية .
 4. تتم مراجعة حالة الموظف المرضية في حال استمرارها مدة تزيد على ستة أشهر، وعلى اللجنة الطبية في هذه الحالة أن تقرر تمديد هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر إضافية أو أن توصي بإنهاء خدماته لعدم اللياقة الصحية.
 5. يستثنى من تطبيق أحكام الفقرة (2) من هذه المادة الحالات المرضية المزمنة التي تحدد من قبل وزارة الصحة ووقاية المجتمع بالتنسيق مع الهيئة ، والحالات المرضية التي تقر اللجنة الطبية بموجبها منع الموظف من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي تقرها اللجنة وذلك براتب إجمالي.
- وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.



المادة (53)

1. تُمنح الموظفة المعينة في وظيفة دائمة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر.
2. تمنح الموظفة ولمدة أربعة أشهر من تاريخ الوضع ساعتين يومياً لإرضاع وليدها وذلك وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.
3. لا يجوز للموظفة الجمع بين إجازة الوضع والإجازة بدون راتب.

المادة (55)

- يمنح الموظف إجازة حداد براتب إجمالي لمدة 5 أيام وذلك في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الأولى، ولمدة 3 أيام في حال وفاة أي من أقاربه من الدرجة الثانية.
- وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد الإجازة، وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها.

المادة (58)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة تفرغ استثنائية براتب إجمالي وذلك للقيام بأية أعمال أو مهام تتعلق بتمثيل الدولة في الفرق الوطنية أو النشاطات الرياضية أو الثقافية أو لأية أسباب أخرى مشابهة لا تتعلق بشكل مباشر بعمل الجهة الاتحادية التي يعمل بها الموظف وذلك بناءً على طلب الجهات الرسمية المعنية بتلك المجالات ولمدة شهر كحد أقصى.

المادة 59

1. يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة مريض من أقاربه حتى الدرجة (الثانية) للعلاج خارج الدولة بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:
 - 15 يوم الأولى براتب إجمالي.
 - 15 يوم التالية تخصم من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.
- ويجوز تمديدتها بدون راتب لمدة أخرى لا تجاوز الشهر بناءً على تقرير طبي بشأن الحالة على أن يكون معتمد من سفارة الدولة .



2. يجوز للوزير أو من يفوضه منح الموظف المواطن إجازة استثنائية لمدة شهر، وذلك لمرافقة أي من أقاربه حتى الدرجة (الأولى) في حال تلقي العلاج داخل الدولة وكان يستدعي بقاء المريض في المستشفى بناءً على توصية من جهة طبية رسمية، على أن تحسب وفق التالي:

- 15 يوم الأولى في السنة براتب إجمالي.
- 15 يوم التالية تخضع من رصيد إجازة الموظف السنوية إن كان له رصيد، وإن لم يكن له رصيد تعتبر بدون راتب.
ولا يجوز تمديدها لمدة أخرى.

وفي جميع الأحوال تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط منح وتمديد هذه الإجازة وغير ذلك من الأحكام الخاصة بها وذلك سواء داخل الدولة أو خارجها.

المادة 63

1. يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه منح الموظف المواطن المسجل في أي من برامج التعلم عن بُعد داخل أو خارج الدولة أو الموظف المواطن المنتظم في الدراسات المسائية داخل الدولة في إحدى المعاهد أو المدارس المعترف بها إجازة براتب إجمالي لأداء الامتحانات الفصلية والسنوية على أن تحدد مدتها بالأيام الفعلية للامتحانات.
2. يجوز منح الموظف المواطن إجازة إضافية تسبق بدء الامتحان بمدة لا تزيد على يوم واحد إذا كانت الامتحانات تؤدي داخل الدولة ولا تزيد على ثلاثة أيام إذا كانت الامتحانات تؤدي خارج الدولة على أن لا يتجاوز مجموع الإجازات 15 يوماً في السنة دون أن تدخل ضمنها الأيام الفعلية للامتحان.
3. كما يجوز منح الموظف المواطن إذن دراسي قصير لمدة ساعتين يومياً لحضور الحصص الدراسية في أي برنامج دراسي معتمد وذلك حتى انتهاء ذلك البرنامج.

المادة (81)

1. كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إدارياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء، ولا يُعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر بالرغم من تنبيهه خطياً إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.



2. يجب إبلاغ الجهات الجنائية المختصة إذا تبين أن ما ارتكبه الموظف ينطوي على جريمة جزائية.
3. لا يجوز معاقبة الموظف على ذات الفعل أو المخالفة أكثر من مرة أو أن يفرض عليه أكثر من جزاء.

المادة (83)

1. تكون جزاءات المخالفات التي يجوز توقيعها على الموظف وفقاً للتالي:
 - أ. لفت النظر الخطي.
 - ب. الإنذار الخطي.
 - ج. الخصم من الراتب الأساسي بما لا يجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة وبما لا يجاوز ستين يوماً في السنة.
 - د. تنزيل درجة الموظف درجة واحدة وكافة ما تمنحه الدرجة من مميزات.
 - هـ. الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى.
2. يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة.

المادة (86)

يجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه بناءً على توصية من لجنة المخالفات - إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك - إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً وإيقاف صرف راتبه حتى انتهاء التحقيق فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو عوقب بلفت النظر أو الإنذار صُرفَ له ما أوقف من راتبه، أما إذا فرضت عليه عقوبة أشد فان القرار حول ما أوقف من رواتبه يرجع لتقدير لجنة المخالفات.

المادة (90)

1. كل موظف يحبس تنفيذاً لحكم قضائي في دعوى مدنية يوقف عن عمله ويحرم من راتبه الإجمالي طوال مدة حبسه، ويجوز لرئيس الجهة الاتحادية إنهاء خدماته إذا زادت مدة الحبس المحكوم بها عن ثلاثة أشهر.
2. يجوز لجهة العمل أن توقف الموظف الذي يتقدم بدعوى ضدها عن العمل مع استمرار صرف راتبه إلى حين صدور حكم قضائي نهائي في الدعوى المرفوعة من قبله على أنه:
 - أ. إذا صدر الحكم لصالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية.



- ب. إذا كان الحكم ليس في صالح الموظف يعاد الموظف إلى وظيفة ويعتبر ما صرف له من رواتب دين بذمته لصالح جهة العمل يتم استعادتها بالاستقطاع من راتبه أو مستحقاته المالية الأخرى لدى جهة العمل وفق الآلية التي تحددها اللائحة التنفيذية.
3. يُحظر تعيين أي شخص تقدم بدعوى ضد جهة عمله في أي جهة تابعة للحكومة الاتحادية إلا بعد صدور حكم نهائي في ذات الدعوى.

المادة (94)

يُلغى الأثر القانوني للجزاء الإدارية الموقعة على الموظف، ويعتبر كأن لم يكن ، بانقضاء المدد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا الغرض ، على أن تحسب تلك المدد من تاريخ صدور الجزاء وتسقط في حالة معاودة الموظف لارتكاب أية مخالفة قبل انقضائها.

المادة (114)

1. تحسب استحقاقات الموظف المواطن عند انتهاء خدمته وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 ، بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وتعديلاته.
2. يستحق الموظف غير المواطن عند انتهاء الخدمة مكافأة نهاية خدمة وفقاً لما يلي :
 - أ. الراتب الأساسي لشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
 - ب. الراتب الأساسي لشهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
 - ج. الراتب الأساسي لشهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة التي تزيد عن ذلك، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.
3. لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة خدمته في الجهة الاتحادية أقل من سنة واحدة متواصلة.
4. لغايات احتساب مكافأة نهاية الخدمة تُحتسب فترة الإنذار والإجازة التراكمية جزءاً من مدة الخدمة، ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً.
5. تدفع مكافأة نهاية الخدمة للموظف الذي يحصل على جنسية الدولة على أساس آخر راتب أساسي كان يتقاضاه قبل الحصول على الجنسية، على أن يتم احتسابه على متوسط آخر 5 سنوات.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة الثالثة

يُنشر هذا المرسوم بقانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به بعد مرور أربعة أشهر من تاريخ نشره.

خليفة بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر منا في قصر الرئاسة بأبوظبي؛

1437هـ
2016م

بتاريخ: 24 ذي الحجة
الموافق: 26 سبتمبر