الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

United Arab Emirates

قرار مجلس الوزراء رقم (162) لسنة 2025 في شأن

نظام العمل عن بُعد من خارج الدولة في الحكومة الاتحادية

www.fahr.gov.ae







قرار مجلس الوزراء رقم (162) لسنة 2025 بشأن

نظام العمل عن بُعد من خارج الدولة في الحكومة الاتحادية



المحتـــويـــات

المادة (1) التعريفات	8
المادة (2) الأهداف	9
المادة (3) نطاق التطبيق	9
المادة (4) الوظائف القابلة للعمل عن بُعد من خارج الدولة	10
المادة (5) أنماط التوظيف المعتمدة للعمل عن بُعد من خارج الدولة	11
المادة (6) الشروط العامة المطلوبة لمن يتم التعاقد معهم بنظام العمل عن بُعد	11
المادة (7) العقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف	12
المادة (8) المخصصات المالية	12
المادة (9) تحويل المخصصات المالية	13
المادة (10) التزامات الموظف	13
المادة (11) التزامات الجهة الاتحادية	14
المادة (12) مسؤوليات الهيئة	15
المادة (13) تحويل العقد للموظف	16
المادة (14) الاستدعاء من خارج الدولة	16
المادة (15) الإجازات والعطلات الرسمية والأسبوعية	17
المادة (16) الضرائب	17
المادة (17) الجزاءات	18
المادة (18) الأجهزة والمعدات	18
المادة (19) التقاضي	18
المادة (20) إنهاء الخدمة	19
المادة (21) الأحكام العامة	20



مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور.
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
- وبناءً على ما عرضته وزيرة دولة للتطوير الحكومي والمستقبل، رئيسة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية وموافقة مجلس الوزراء،

قـــــــــــرر:

المادة (1)
التعريفات

تُطبق ذات التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ولائحته التنفيذية على هذا النظام، وفيما عدا ذلك، تكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المُبينة قرين كل منها، ما لم يقضِ سياق النص بغير ذلك

النظام: نظام العمل عن بُعد من خارج الدولة.

العمل عن بُعد من خارج الدولة: قيام الموظف بتأدية المهام الوظيفية المناطة به من خارج الدولة وفقاً لأحكام هذا النظام

الراتب: المخصص المالي المحدد لمن يتم التعاقد معه من خارج الدولة وفقاً لأحكام هذا النظام

الوظائف: الوظائف التي يتم تحديدها مسبقاً والاتفاق على تأدية مهامها كلها أو بعضها من خلال العمل عن بُعد من خارج الدولة وذلك بالتنسيق بين الجهة الاتحادية والهيئة.

الموظف: الشخص الطبيعي الذي يتم التعاقد معه للعمل عن بُعد من خارج الدولة لشغل إحدى الوظائف في الجهة الاتحادية وفقاً لآليات وإجراءات الموارد البشرية المعتمدة في الحكومة الاتحادية

نظام الأداء: نظام إدارة الأداء المعتمد لدى الجهة الاتحادية.

المادة (2)
الأهـــــــداف

يهدف هذا النظام إلى دعم وتمكين الجهات الاتحادية للقيام باختصاصاتها ومهامها وتعزيز الكفاءة والفعالية الحكومية من خلال الآتي

1. الاستفادة من الكفاءات والخبرات العالمية المتواجدة خارج الدولة في تنفيذ مهام بعض الوظائف أو إنجاز المشاريع أو الدراسات ذات العلاقة بعمل الجهة الاتحادية.
2. الاستثمار الأمثل للموارد من خلال التعاقد مع الكفاءات والخبرات العالمية المطلوبة بأجور ونفقات وامتيازات أقل فيما لو كان التعاقد معهم من داخل الدولة.
3. الاستفادة من التقنيات الرقمية الحديثة لرفع كفاءة العمل الحكومي.

المادة (3)
نطاق التطبيق

1. تُطبق أحكام هذا القرار على كافة الأشخاص الطبيعيين الذين يتم التعاقد معهم للعمل عن بُعد من خارج الدولة من غير المواطنين لشغل إحدى الوظائف في أي من الجهات الاتحادية، وذلك بعد اعتمادها من رئيس الجهة الاتحادية وفقاً للآليات المحددة في هذا القرار.
2. يُستثنى من تطبيق أحكام هذا القرار الجهات الاتحادية التي يُصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

المادة (4)
الوظائف القابلة للعمل عن بُعد من خارج الدولة

يتم تحديد الوظائف القابلة للعمل عن بُعد من خارج الدولة بالتنسيق بين الجهة الاتحادية والهيئة، وفق الإجراءات الآتية

1. تتولى كل جهة اتحادية مسبقاً تحديد الوظائف التخصصية التي يمكن تأديتها وفق هذا النظام، على ألا تكون الوظيفة من الوظائف الإدارية أو التنفيذية.
2. ترفعُ الجهة الاتحادية قائمة بالوظائف التي قامت بتحديدها للهيئة من أجل التنسيق مع الجهات المختصة لدراستها والموافقة على جواز تأديتها وفق هذا القرار.
3. يتم اعتماد تلك الوظائف من قبل رئيس الجهة الاتحادية ومن ثم إدراجها ضمن النظام الإلكتروني المعتمد.
4. يجوز للجهة الاتحادية طلب إضافة أي وظيفة جديدة تخصصية لقائمة الوظائف المعتمدة.
5. استثناءً مما هو مبين في هذه المادة، يجوز لرئيس الجهة الاتحادية اعتماد بعض الوظائف مؤقتاً لمدة لا تتجاوز سنة واحدة بحد أقصى، في حال كان الهدف من التعاقد تنفيذ مشاريع أو إعداد بحوث أو دراسات أو غير ذلك من المهام، أو الأعمال المستعجلة، ولم تكن تلك الوظائف مدرجة ضمن الوظائف المعتمدة مسبقاً.
6. أي شروط أو ضوابط أخرى تقررها الهيئة لحوكمة هذا النظام.

المادة (5)
أنماط التوظيف المعتمدة للعمل عن بُعد من خارج الدولة

1. **الدوام الكامل:** وهو العمل عن بُعد من خارج الدولة لدى جهة اتحادية واحدة لكامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل الرسمي بمواعيدها أو بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل، وذلك وفق العقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف.
2. **الدوام الجزئي:** وهو العمل عن بُعد من خارج الدولة لدى جهة اتحادية لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل أو بأيام أو ساعات متغيرة، وذلك وفق العقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف على أن يتقاضى الموظف راتب نسبة وتناسب على أساس المخصصات المالية المقررة للموظف الذي يعمل عن بُعد من خارج الدولة بافتراض عمله بدوام كامل وفق أحكام هذا القرار.

المادة (6)
الشروط العامة المطلوبة لمن يتم التعاقد معهم بنظام العمل عن بُعد

مع عدم الإخلال بأي شروط ومتطلبات خاصة لشغل الوظيفة، يُشترط في المرشح للتعاقد في إحدى الوظائف القابلة للعمل عن بُعد من خارج الدولة ما يأتي

1. أن يكون ممن يتمتع بخبرات ومؤهلات ومهارات متميزة لتنفيذ المهام المطلوبة منه بكل كفاءة واقتدار بما في ذلك أي خبرات سابقة داخل الدولة، إن وجدت، على أن يتم تزويد الجهة الاتحادية بنسخة معتمدة ومصادق عليها من المؤهلات والخبرات المطلوبة وفق الإجراءات المعتمدة.
2. شهادة حسن سيرة وسلوك أو ما يماثلها، على أن تكون معتمدة من الجهات المختصة في الدولة التي يحمل جنسيتها الموظف.
3. ألا يقل سن من يتم التعاقد معه وفق أحكام هذا النظام عن 23 سنة.

المادة (7)
العقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف

1. تكون مدة العقد لمن يتم التعاقد معه وفق أحكام هذا النظام بحد أقصى سنة واحدة، ويجوز تجديدها لمدد مماثلة أو جزء منها.
2. يتم التعاقد مع الموظف وفقاً لنموذج التعاقد المبين في الملحق رقم (1) المرفق بهذا القرار.
3. يتم اعتماد العقد من قبل رئيس الجهة الاتحادية.
4. يتم تحرير العقد باللغتين العربية الإنجليزية، وفي حال وجود أي اختلاف بينهما، يتم اعتماد العقد المحرر باللغة العربية.

المادة (8)
المخصصات المالية

يمنح الموظف الذي يتم التعاقد معه وفق أحكام هذا القرار المخصصات المالية الآتية:

1. مبلغ مالي (يشمل الراتب الأساسي وعلاوة تكميلية) يعادل مجموعهما (60٪) من الراتب الإجمالي للدرجة الوظيفية التي يقوم بتأدية مهامها وفق جدول الدرجات والرواتب المعتمد لدى الجهة الاتحادية.
2. إذا تم التعاقد مع الموظف وفق مزايا الخبراء والمستشارين أو المزايا الخاصة، فيمنح مبلغاً مالياً (يشمل الراتب الأساسي وعلاوة خاصة/ وأي مزايا خاصة أو مزايا الخبراء والمستشارين) يعادل مجموعهما (60٪) بحد أقصى من الراتب الإجمالي لمزايا الدرجة أو الفئة المحددة في جدول المزايا الخاصة أو جدول الخبراء والمستشارين الملحق باللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الملحق بقرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وبمراعاة كافة الاشتراطات الأخرى النافذة المتعلقة بهذه الفئات من التوظيف.
3. استثناء من البند (2) من هذه المادة، يجوز لرئيس الجهة الاتحادية وفق مقتضيات مصلحة العمل أن يوافق على زيادة المخصص المالي لمن يتم التعاقد معه وفق المزايا الخاصة أو مزايا الخبراء والمستشارين لغاية (80٪) بحد أقصى من الراتب الإجمالي لمزايا الدرجة أو الفئة.
4. باستثناء الترقيات الوظيفية والوظيفية الاستثنائية لا يجوز بأي حال من الأحوال منح الموظف الذي يعمل وفق أحكام هذا النظام أي بدلات أو علاوات أو مكافآت، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة أو أي مزايا من تلك التي تُمنح لموظفي الحكومة الاتحادية.
5. لا يُصرف بدل تذاكر سفر أو بدل تعليم أبناء أو تخصيص سكن عيني أو تأمين صحي للموظف الذي يتم تعيينه وفقاً لأحكام هذا القرار.
6. تكون العملة المعتمدة عند تحديد المخصصات المالية ضمن العقد بالدرهم الإماراتي.

المادة (9)
تحويـــل المخصصـــات الماليـــة

1. تلتزم الجهة الاتحادية بتحويل المخصصات المالية المتفق عليها مع الموظف بموجب العقد المبرم بينهما إلى رقم الحساب المصرفي الشخصي للموظف الذي يزود به جهة العمل به وفق الآلية المرفقة بهذا القرار .
2. يتم التحويل بسعر صرف الدرهم الإماراتي.
3. يتحمل الموظف أي خصومات يطبقها المصرف أو التشريعات المعتمدة في الدولة التي يحمل جنسيتها أو يقيم فيها على قيمة التحويل المالي.

المادة (10)
التزامـــات الموظـــف

يلتزم الموظف الذي يعمل وفق أحكام القرار بما يأتي:

1. تأدية مهام الوظيفة ومتطلبات العمل.
2. الالتزام بأيام وساعات العمل الرسمي التي نص عليها عقد العمل وبما لا يقل عن عدد ساعات العمل الرسمية المعتمدة في الجهة الاتحادية.
3. إنجاز المهام المطلوبة للوظائف الأخرى، ضمن الأطر الزمنية للمهام التي تحددها الجهة الاتحادية.
4. تأديته هو شخصياً للمهام الوظيفية المطلوبة منه وليس من قبل أي شخص آخر من الباطن.
5. الالتزام بعدم العمل لدى أي جهة أخرى داخل أو خارج الدولة، في حال الدوام الكامل، طيلة فترة سريان العقد، إلا بعد الحصول على الموافقة المسبقة من جهة العمل.
6. الالتزام بحضور الاجتماعات الافتراضية التي تحددها الجهة الاتحادية في مواعيدها.
7. الالتزام بالمحافظة على أمن وسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالجهة الاتحادية، التي قد يطلع عليها وذلك طيلة مدة العقد وبعد انتهائه.
8. الالتزام بأحكام وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، ولوائح وأنظمة أمن المعلومات في الحكومة الاتحادية، ولوائح تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي النافذة، وأي لوائح/أنظمة تصدر لاحقاً بهذا الشأن.
9. الالتزام بكافة التشريعات النافذة في الدولة ذات العلاقة بأحكام هذا النظام.

المادة (11)
التزامـات الجهـة الاتحاديـة

تلتزم الجهة الاتحادية بما يأتي:

1. بـأن تكـون الوظيفـة التـي سـوف يتـم شـغلها بالعمـل عـن بعـد مـن خـارج الدولـة مـن ضمـن قائمـة الوظائـف المعتمـدة لديهـا وفـق أحـكام المـادة (4) مـن هـذا القـرار، وأن تكـون الوظيفـة شـاغرة ضمـن ميزانيـة الجهـة الاتحاديـة.
2. التأكـد مـن توافـر البنيـة التحتيـة الالكترونيـة اللازمـة لتأديـة الوظيفـة وفـق أحـكام هـذا القـرار.
3. اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان أمن وسرية البيانات والمعلومات الخاصة بها.
4. الالتـزام بإجـراءات الموارد البشـرية الإلكترونيـة المطلوبـة في الحكومـة الاتحاديـة، وذلـك لمـن يتـم التعاقـد معـه وفـق هـذا القـرار.
5. تسـجيل الأشـخاص الذيـن يتـم التعاقـد معهـم مـن خـارج الدولـة علـى نظـام معلومـات الموارد البشـرية الحكوميـة مـع كافـة بياناتهـم، بمـا في ذلـك المبالـغ الماليـة الممنوحـة لهـم وذلـك بشـكل آنـي ودوري.
6. متابعـة أداء المُوظّـف وقيـاس إنتاجيتـه ومـدى التزامـه بـأداء مهامِـه الوظيفيـة وجـودة المخرجـات التـي يقدمهـا للجهـة الاتحاديـة، علـى أن يتـم ذلـك بصـورة ربـع سـنوية.
7. توعيـة الموظـف بأحـكام وثيقـة السـلوك المهنـي ونظـام أمـن المعلومـات ولائحـة تنظيـم اسـتخدام وسـائل التواصـل الاجتماعـي المعتمـد لموظفـي الحكومـة الاتحاديـة، وأيـة أنظمـة أخـرى ذات علاقـة.

المادة (12)
مسؤوليات الهيئة

على الهيئة القيام بما يأتي:

1. تطوير نظام معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بما يتوافق مع أحكام هذا القرار.
2. إعداد دليل إجرائي لآليات التعاقد وفق أحكام هذا القرار.
3. إدراج الوظائف التي يتم الاتفاق عليها واعتمادها من قبل الجهة الاتحادية، ضمن مجموعة خاصة على النظام الإلكتروني المعتمد لديها.
4. تحديد عدد أو نسب الموظفين الذين يمكن التعاقد معهم من خارج الدولة وفق ما تقتضيه مصلحة العمل في الحكومة الاتحادية. وحسب طبيعة واختصاصات كل جهة.
5. متابعة مدى التزام الجهات الاتحادية بتنفيذ أحكام هذا النظام.
6. رفع تقرير سنوي لمجلس الوزراء عن فاعلية تطبيق هذا النظام، مع بيان التحديات والحلول والتوصيات التحسينية.

المادة (13)
تحويل العقد للموظف

1. يجوز للجهة الاتحادية بناءً على طلب الموظف ووفق ما تقتضيه مصلحة العمل تحويل عقده من دوام من مقر العمل داخل الدولة إلى عمل عن بعد من خارج الدولة على ذات الدرجة، شريطة أن يكون قد مضى على تعيينه وشغله لذات الوظيفة في الجهة الاتحادية مدة لا تقل عن (3) ثلاث سنوات متصلة.

2. يتم تعديل الراتب الممنوح للموظف الذي تمت الموافقة له على ذلك، بما يتوافق مع المخصصات المالية المقررة بموجب هذا القرار، على أن يتم إلغاء إقامة الموظف عن الجهة الاتحادية وتسوية أي مستحقات للموظف حتى آخر يوم عمل قبل تحويل العقد.

المادة (14)
الاستدعاء من خارج الدولة

1. يجوز بقرار من رئيس الجهة الاتحادية عند الضرورة، وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل لدى الجهة الاتحادية، استدعاء الموظف الذي يعمل عن بُعد من خارج الدولة للحضور إلى مقر العمل في الدولة لمرة واحدة في السنة، وذلك للمدة التي يحددها قرار الاستدعاء، على ألا تزيد مدة الاستدعاء عن (30) ثلاثين يوم عمل، وتتحمل الجهة الاتحادية تكاليف السفر ونفقات الإقامة للموظف وفق السياسة المعتمدة لديها.

2. إذا لم ينفذ الموظف طلب الاستدعاء في المواعيد المقررة، يجوز للجهة فسخ العقد المبرم معه.

المادة (15)
الإجازات والعطلات الرسمية والأسبوعية

1. يُمنح الموظف الذي يتم التعاقد معه وفق أحكام هذا القرار، فقط الإجازات الآتية :
   - أ. إجازة سنوية مدتها (20) عشرون يوم عمل خلال السنة.
   - ب. إجازة مرضية بموجب تقرير طبي معتمد من جهة رسمية في الدولة التي يقيم فيها مدفوعة الأجر مدتها (5) خمسة أيام عمل، وما زاد عن ذلك يعتبر بدون أجر.
   - ج. لا يجوز للموظف ترحيل أي من رصيد الإجازات السنوية غير المستنفذة للعام اللاحق
2. على الموظف الالتزام بمواعيد العطلات الرسمية وعطلة نهاية الأسبوع المعتمدة في الدولة، وليس المعتمدة في البلد التي يحمل جنسيتها أو بلد الإقامة.
3. لا يحصل الموظف الذي يعمل عن بُعد من خارج الدولة وفق الدوام الجزئي، على أي نوع من أنواع الإجازات.
4. تكون مواعيد الإجازات السنوية للعاملين وفق هذا القرار ضمن الكوادر التعليمية والأكاديمية لدى مؤسسات التعليم العالي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والتعليم، وفق ما تحدده تلك الجهات كلٌ في حدود اختصاصه.

المادة (16)
الضـــــــرائب

يتحمل الموظف الذي يعمل عن بُعد من خارج الدولة وفق أحكام هذا القرار، على نفقته الخاصة، أي ضرائب أو رسوم أو نفقات أو تكاليف تفرضها الدولة التي يحمل جنسيتها أو يقيم فيها، ولا تتحمل الجهة الاتحادية التي يعمل لديها الموظف تلك النفقات والرسوم بأي حال من الأحوال

المادة (17)
الجـــــزاءات

1. يجوز للجهة الاتحادية أن تفرض على الموظف الذي يعمل وفق هذا القرار الجزاءات الآتية:
   - أ. الإنذار الخطي.
   - ب. الخصم من الراتب الأساسي بحد أقصى (10) عشرة أيام عن كل مخالفة
   - ج. إنهاء الخدمة.
2. تُفرض الجزاءات المبينة في هذه المادة على مخالفات الدوام الرسمي والمخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف، من قبل الرئيس المباشر وبالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية، ما عدا إنهاء الخدمة الذي يكون من قبل رئيس الجهة الاتحادية وبناءً على توصية من مدير عام الجهة أو من في حكمه، ووفق التشريعات السارية.

المادة (18)
الأجهزة والمعدات

يجوز للجهة الاتحادية تحمل نفقات شراء جهاز الحاسب الآلي أو أي معدات أخرى تستلزمها طبيعة الوظيفة شريطة توافر الميزانية وأن تقوم الجهة الاتحادية بإدراج القيمة ضمن العقد

المادة (19)
التقاضي

1. تَسري التشريعات النافذة في الدولة على العقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف.
2. تختص المحاكم الاتحادية في الدولة حصراً بالنظر في أي قضايا أو نزاعات تتعلق بالعقد المبرم بين الجهة الاتحادية والموظف.

المادة (20)
إنهـــاء الخدمـــــة

تنتهي خدمة الموظف الذي يعمل عن بعد من خارج الدولة وفق أحكام هذا القرار، بقرار من رئيس الجهة الاتحادية، وذلك بالاستناد إلى أحد أسباب إنهاء الخدمة التالية

1. الوفـــــاة

تنتهي خدمة الموظف بوفاته، على أن تُصرف المخصصات المالية له حتى آخر يوم عمل ولا يصرف للورثة أي مبالغ مالية كمنحة

2. الاستقالة

يجوز للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب يتضمن إخطار الجهة الاتحادية بفترة الإشعار ومدتها (30) ثلاثين يوم

3. عدم تجديد العقد أو فسخه قبل انتهاء مدته

يجوز للجهة الاتحادية عدم تجديد عقد الموظف أو انهاؤه في أي وقت دون إبداء الأسباب، شريطة إعطاء الموظف إشعاراً بذلك قبل (5) خمسة أيام عمل من التاريخ الفعلي لعدم تجديد العقد أو فسخه

4. الانقطاع عن العمل

تنهى خدمة الموظف إذا انقطع عن العمل لمدة (3) ثلاثة أيام عمل متصلة أو (5) خمسة أيام عمل منفصلة خلال المدة التعاقدية، ويكون الإنهاء من تاريخ أول يوم ينقطع فيه الموظف عن العمل إذا كانت المدة متصلة، ومن اليوم التالي لبلوغ مدة انقطاعه (5) خمسة أيام عمل إذا كانت مدة الانقطاع منفصلة، ما لم يكن لدى الموظف عذر مقبول لدى الجهة الاتحادية

5. الفصل من الخدمة لأسباب تأديبية

يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين انهاء خدمة الموظف لأسباب تأديبية بناء على توصية من إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية

المادة (21)
الأحكام العامة

1. تكلف الجهات الاتحادية المعنية، كل حسب اختصاصها، بتطوير الأنظمة ذات العلاقة المعتمدة لديها، بما يتوافق مع أحكام هذ القرار.

2. يجوز للموظف الذي يعمل عن بعد من خارج الدولة بموجب عقد دوام جزئي وفق أحكام هذا القرار، أن يعمل في جهتين اتحاديتين كحد أقصى.

3. يجوز للجهة بناء على طلب الموظف المواطن الذي يشغل إحدى الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القرار، تحويل عقده إلى عقد عمل عن بُعد من خارج الدولة في الحالات الآتية:

   أ. إذا كان الزوج يعمل في إحدى البعثات الدبلوماسية التابعة للدولة.

   ب. إذا كان الزوج مُمثلاً للدولة في إحدى الهيئات أو المنظمات الدولية

4. يشترط لتحويل عقد الموظف المواطن للعمل وفق أحكام هذا القرار، ما يلي:

   أ. أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف من الوظائف التي تخضع لأحكام هذا القرار

   ب. ألا تزيد مدة العمل عن بُعد من خارج الدولة وفق أحكام هذا القرار، عن سنة واحدة كحد أقصى

   ج. أن يتقاضى الموظف فقط المخصصات المالية المقررة بموجب أحكام هذا القرار، على أن يكون من ضمنها مفردات راتب حساب اشتراك التقاعد، مع المحافظة عليها.

   د. يستمر اشتراك الموظف المواطن في صندوق المعاشات المعتمد طيلة فترة عمله بموجب هذا القرار

5. يجب أن يلتزم الموظف في أدائه لمهام عملِه عن بُعد من خارج الدولة بمعايير واشتراطات أمن وسِرّية البيانات والمعلومات وفق التشريعات والسياسات ذات الصلة النافذة في الدولة

6. تلتزم كافة الجهات الاتحادية، بما في ذلك المستثناة من تطبيق أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، بتزويد الهيئة بشكل آني ببيانات كافة الموظفين الذين يتم التعاقد معهم للعمل لديها من خارج الدولة

7. على الجهات الاتحادية غير الرابطة مع نظام معلومات الموارد البشرية «بياناتي»، الالتزام بالآلية التي تضعها الهيئة بهذا الشأن ضمن الدليل الإجرائي الذي يصدر عنها

8. تسري على الموظف المواطن أسباب انهاء الخدمة والإجازات والترقيات المقررة وفق المرسوم بقانون الاتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ولائحته التنفيذية، أو لوائح الموارد البشرية المعتمدة في جهة العمل

9. فيما لم يرد به نص خاص في هذا النظام يطبق بشأنه المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ولائحته التنفيذية، والأنظمة الصادرة تنفيذاً لهما، وأي تعديلات لاحقة لهما.

المادة (22)
نشر القرار والعمل به

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ:13/جمادى الأول/1447هـ

الموافق:04/نوفمبر/2025م



الملحقات

نموذج عقد توظيف خاص بالعمل عن بعد من خارج الدولة

البند رقم (1) - البيانات الاساسية

إنه في يوم الموافق / / أبرم هذا العقد بين كل من:

جهة اتحادية / هيئة ..... ويمثلها /

بصفته..... ويُشار إليها فيما بعد بالطرف الأول

وبين الموظف/

جنسيتـــــه:

رقم جواز السفر:

رقم بطاقة الهوية:

العمر (يجب ان لا يقل عن 23 سنة)

الحالة الاجتماعية:

بلد الاقامة خارج الدولة:

العنوان خارج الدولة:

المنطقـــــة:

رقم الهـــاتف:

رقم الهاتف المتحرك:

البريد الالكتروني:

ويُشار إليـــــه فيما بعد بالطـــــــرف الثاني.

وبناءً على قرار التعيين الصادر من السلطة المختصة لدى الطرف الأول برقم (...) لسنة (....) بتاريخ (../../....)، وبما أن الطرف الثاني قد أتم الإجراءات المطلوبة لتعيينه وفق نظام العمل عن بعد من خارج الدولة والتشريعات السارية، اتفق الطرفان على التالي

البند رقم (2) - تمهيد

يعتبر التمهيد السابقٍ وأية مستندات أو ملحقات مقدمة من الطرف الثانيٍ والمطلوبة كشرط للتعيين جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد حيث يعتبر هذا العقد باطلاً في حال عدم ثبوت صحتها، كما يعتبر هذا العقد بعد توقيعه هو الوثيقة النهائية المعتمدة المتفق عليها مع الموظف ويحل محل أي اتفاق سابق عليه.

البند رقم (3) - التعيين والراتب والوظيفة

وافق الطرف الأول على تعيين الطرف الثاني للعمل لديه وفق النظام المعتمد للعمل عن بعد من خارج الدولةٍ بوظيفة .....في قطاع / ..... إدارة / ..... وفقاً لبنود هذا العقد وحسب البيانات التالية

نمط التوظيف: دوام كامل – دوام جزئي .....

الوظيفة: .....

الدرجة: .....

الراتب الأساسي: .....

العلاوة التكميلية .....

نوع المزايا .....

(لا يوجد ، مزايا خبراء ومستشارين ، مزايا خاصة)

الراتب الإجمالي بالدرهم .....

(يشمل الراتب الأساسي والعلاوة الخاصة ـ والمزايا ـ ان وجدت يعادل مجموعهما 60٪ من الراتب الإجمالي للدرجة الوظيفية التي يقوم بتأدية مهامها وفق سلم الدرجات والرواتب أو جدول مزايا الخبراء والمستشارين أو المزايا الخاصة المعتمد لدى الجهة الاتحادية):

البند رقم (4) - سريان العقد

مع مراعاة البند الخامس أدناه يسري هذا العقد لمدة سنة ميلادية تبدأ من تاريخ / / 20 ولغاية / / 20 ، ويُجدد وفق النظام المعتمد بموافقة الطرفين

البند رقم (5) - الإجازات

1. يُمنح الطرف الثاني الذي يتم التعاقد معه من خارج الدولة، الإجازات التالية:
   - **أ.** إجازة سنوية مدتها (20) يوم عمل خلال السنة.
   - **ب.** إجازة مرضية بموجب تقرير طبي معتمد من جهة رسمية في الدولة التي يقيم فيها مدفوعة الأجر مدتها (5) أيام عمل، وما زاد عن ذلك يعتبر بدون أجر
   - **ج.** لا يجوز للموظف ترحيل أي من رصيد الإجازات السنوية غير المستنفذة للعام اللاحق
2. تكون مواعيد الإجازات السنوية للعاملين ضمن الكوادر التعليمية والأكاديمية لدى مؤسسات التعليم العالي ووزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم، وفق ما تحدده تلك الجهات كلٍ في حدود اختصاصه
3. لا يحصل الطرف الثاني الذي يعمل عن بعد من خارج الدولة وفق الدوام الجزئي، أي نوع من أنواع الإجازات.

البند رقم (6) - الترقيات

تسري على الطرف الثاني غير المواطن أحكام الترقيات الوظيفية والوظيفية الاستثنائية فقط المنصوص عليها في تشريعات الموارد البشرية المعتمدة لدى الطرف الأول

البند رقم (7) - ساعات العمل والعطلات الرسمية

1. يلتزم الطرف الثاني بجدول الدوام المبين ادناه والذي يتوافق مع عدد ساعات العمل الرسمية المعتمدة لدى الطرف الأول
2. يلتزم الطرف الثاني بحضور الاجتماعات الافتراضية التي يحددها الطرف الاول في مواعيدها وفي أي وقت من الأوقات
3. تكون ساعات الدوام الرسمي كما يلي: (تحدد الجهة الاتحادية ساعات العمل الرسمي وفقا لما تقتضيه مصلحة العمل لديها وبما يتوافق مع ساعات العمل الرسمية)
4. يلتزم الطرف الثاني بمواعيد العطلات الرسمية وعطلة نهاية الأسبوع المعتمدة في الدولة، وليس في البلد التي يحمل جنسيتها أو بلد الإقامة

البند رقم (8) - أسباب إنهاء الخدمة

تنتهي خدمة الطرف الثاني بقرار من رئيس الجهة الاتحادية، وذلك بالاستناد إلى أحد أسباب إنهاء الخدمة الآتية

1. الوفاة
2. الاستقالة شريطة إخطار الطرف الاول بفترة الإشعار ومدتها (30) يوم.
3. عدم تجديد العقد أو فسخه قبل انتهاء مدته في أي وقت دون إبداء الأسباب، شريطة إعطاء الموظف إشعاراً بذلك قبل (5) أيام عمل
4. الانقطاع عن العمل لمدة (3) أيام عمل متصلة أو (5) أيام عمل منفصلة خلال المدة التعاقدية
5. الفصل من الخدمة لأسباب تأديبية.

البند رقم (9) - التزامات الطرف الثاني

1. الالتزام بتأدية مهام الوظيفة وفق الأصول ومتطلبات العمل.
2. الالتزام بعدد ساعات العمل الرسمية المعتمدة لدى الطرف الاول.
3. تأدية المهام الوظيفية المطلوبة من قبله شخصياً وليس من قبل أي شخص آخر من الباطن
4. الالتزام بعدم العمل لدى أي جهة أخرى داخل أو خارج الدولة طيلة فترة سريان العقد إلا في حال كان يعمل بنمط الدوام الجزئي فيجوز للطرف الثاني أن يعمل لدى جهتين اتحاديتين كحد أقصى
5. الالتزام بحضور الاجتماعات الافتراضية التي تحددها الجهة الاتحادية في مواعيدها
6. المحافظة على أمن وسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالطرف الاول، التي قد يطلع عليها وذلك طيلة مدة العقد وبعد انتهائه
7. الالتزام بأحكام وثيقة السلوك المهني ونظام أمن المعلومات ولائحة تنظيم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المعتمدة لموظفي الحكومة الاتحادية.
8. الالتزام بكافة التشريعات المعتمدة لدى جهة العمل.
9. الامتناع عن المحظورات الواردة بأي من التشريعات المعمول بها في الدولة.

10. قبول أداء مهام ومسؤوليات الوظيفة المنوطة به وفقاً لبنود هذا العقد، ونظام العمل عن بعد من خارج الدولة وأية تشريعات ذات علاقة.

11. أن ينفذ طلب الاستدعاء للحضور للدولة في المواعيد المقررة من قبل الطرف الأول.

12. أن يقوم بتزويد جهة العمل برقم الحساب الشخصي (المصرفي) الخاص به في أحد المصارف العاملة في البلد الذي يقيم فيه خارج الدولة بحيث يتم التحويل بسعر صرف الدرهم الإماراتي

13. الالتزام بتوقيع اتفاقية عدم تشغيل الآخرين من الباطن.

البند رقم (10) - المستندات والوثائق

يجب على الطرف الثاني عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب أن يُسلم الطرف الأول ما في حوزته من الممتلكات، أو الأجهزة، أو الوثائق، أو المراسلات، أو التقارير، أو الرسومات، أو المخططات، أو الملفات، وما شابه ذلك، التي تعود ملكيتها للطرف الأول، ويتعهد الطرف الثاني بعدم الاحتفاظ أو استخدام بأي أصول أو نسخ منها أو استخدامها وبتسليمها للطرف الأول سواءً كانت ورقية أو إلكترونية أو بأي شكل آخر

البند رقم (11) - التعديل على العقد

يحق للطرف الأول تغيير أي بند من البنود الواردة في هذا العقد سواءً بالتعديل أو الإلغاء أو الحذف وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل له.

البند رقم (12) - فسخ العقد

يحق للطرف الأول وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل لديه، فسخ هذا العقد أثناء سريانه أو إنهاءه قبل انتهاء مدته ودون إبداء الأسباب على ان يمنح الطرف الثاني إشعاراً او بدل عنه بحدود (5) خمسة أيام عمل.

البند رقم (13) - خصم المستحقات المالية

للطرف الأول الحق في خصم أية مبالغ من مستحقات الطرف الثاني وفقاً لأحكام التشريعات السارية، لسداد ما يكون مستحقاً للطرف الأول من ديون والتزامات على الطرف الثاني

البند رقم (14) - الضرائب

يتحمل الطرف الثاني على نفقته الخاصة أية ضرائب أو رسوم أو نفقات أو تكاليف تفرضها الدولة التي يحمل جنسيتها أو يقيم فيها على أي مستحقات مالية يتم تحويلها له

البند رقم (15) - التقاضي

يقر الطرف الثاني بأن التشريعات النافذة في الدولة هي التي تسري على هذا العقد كما يقر بان المحاكم الاتحادية في دولة الامارات العربية المتحدة هي المختصة بالنظر في كافة المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذا العقد

البند رقم (16) - العلاوات والمكافآت والمزايا

لا يستحق الطرف الثاني أي بدلات أو علاوات أو مزايا أخرى (كبدل تذاكر السفر، بدل تعليم أبناء، سكن عيني، التأمين الصحي) أو مكافأة نهاية فترة خدمته لدى الطرف الأول

البند رقم (17) - نسخ العقد

حُرر هذا العقد من نسختين أصليتين باللغة العربية واللغة الانجليزية بيد كل طرف نسخة للعمل بمقتضاها، وعند وجود اختلاف، يُعتد باللغة العربية.

الطرف الأول **الطرف الثاني**

