

مرسوم رقم (١٤) لسنة ٢٠١٧
بشأن
إجازة الأمومة والوضع والرعاية للموظفات في حكومة دبي

نحن محمد بن راشد آل مكتوم حاكم دبي

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٣ في شأن دور الحضانة، وعلى القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن دور الحضانة بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين، وعلى القانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ بشأن إنشاء مجلس تنفيذي لإمارة دبي، وعلى قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ وتعديلاته، وعلى القانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي، وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم منح علاوة طبيعة العمل لموظفي حكومة دبي، وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم التعيين بدوام جزئي في حكومة دبي، وعلى التشريعات المنظمة للموارد البشرية المعمول بها لدى الجهات الحكومية في إمارة دبي،

نرسم ما يلي:

التعريفات

المادة (١)

لغايات هذا المرسوم، يُقصد بـ «**الجهة الحكومية**» الدوائر الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والمجالس والسلطات وأي جهة حكومية أخرى تابعة لحكومة دبي، كما يُقصد بـ «**الموظفة**» كل من تشغل إحدى الوظائف المدنيّة ضمن موازنة الجهة الحكومية.

نطاق التطبيق

المادة (٢)

تُطبَّق أحكام هذا المرسوم على:

- ١- الموظفات العاملات لدى الجهات الحكومية.
- ٢- كل إجازة أمومة أو وضع أو استراحة رضاعة تم منحها للموظفة قبل العمل بهذا المرسوم، ولم تكتمل مدتها.

إجازة الأمومة

المادة (٣)

- أ- تستحق الموظفة المعيّنة في وظيفة دائمة سواء بنظام الدوام الكامل أو الجزئي، إجازة أمومة لمدة (٩٠) تسعين يوماً، تبدأ من تاريخ الولادة، ويجوز للموظفة طلب بدء هذه الإجازة قبل (٣٠) ثلاثين يوماً على الأكثر من التاريخ المتوقع للولادة، شريطة أن تكون المدة متصلة.
- ب- يجوز الجمع بين إجازة الأمومة والإجازة الدورية وكذلك الإجازة بدون راتب، بحد أقصى (١٢٠) مئة وعشرون يوماً من بداية إجازة الأمومة.

إجازة الوضع

المادة (٤)

تستحق الموظفة التي أجهضت جنينها قبل بدء الأسبوع (٢٤) من حملها إجازة مرضية، تتحدد مدتها بناءً على تقرير طبي معتمد من الجهة المختصة، ويتم منحها إجازة وضع لمدة (٦٠) ستين يوماً إذا أنجبت طفلاً ميتاً أو إذا أجهضت جنينها بعد بدء الأسبوع (٢٤) وذلك بناءً على تقرير طبي معتمد من تلك الجهة.

استراحة الرضاعة

المادة (٥)

أ- تستحق الموظفة استراحة لمدة ساعتين يومياً مدفوعة الراتب لإرضاع وليدها، وتُمنح هذه الاستراحة سواءً عند بدء ساعات الدوام الرسمي أو قبل انتهائها، وذلك بعد انتهاء إجازة الأمومة وحتى يبلغ وليدها عامه الأول، ولا تستحق الموظفة هذه الاستراحة خلال شهر رمضان المبارك.

ب- إذا كانت الموظفة مُعيّنة بنظام الدوام الجزئي، فإنها تمنح ساعتها الاستراحة المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، شريطة أن لا تقل عدد ساعات عملها الرسمية عن (٥) خمس ساعات.

إجازة الرعاية

المادة (٦)

تُمنح الموظفة التي تضع مولوداً من ذوي الإعاقة، إجازة رعاية تبدأ من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة وحتى يبلغ وليدها عامه الأول، ويجوز تمديد هذه الإجازة بقرار من مسؤول الجهة الحكومية أو من يُفوضه لمدة لا تزيد على (٣) ثلاث سنوات بناءً على تقرير طبي مُعتمد من الجهة المُختصة.

الحقوق المرتبطة بإجازة الأمومة والوضع والرعاية

المادة (٧)

- أ- تستحق الموظفة التي يتم منحها إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية وفقاً لأحكام هذا المرسوم الراتب الشهري طوال مدة إجازتها، ولا يُصرف لها خلال هذه المدة أي علاوة أو بدل يرتبط بمزاولة عملها، كعلاوة طبيعة العمل أو بدل استخدام الهاتف النقال، وما في حكمها.
- ب- تُحتسب العطل الأسبوعية والرسمية التي تتخلل إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية من ضمن مدة الإجازة، كما تُعتبر مدتها خدمة فعلية لكافة الأغراض، بما في ذلك استحقاق تذاكر السفر والإجازة الدورية.
- ج- لا يجوز ترحيل إجازة الأمومة أو الوضع أو الرعاية أو أي جزء منها إلى السنة التالية، كما لا يجوز استبدالها ببدل نقدي.

دار الحضانة

المادة (٨)

يُنشأ في مقر الجهة الحكومية دار للحضانة، لتوفير الرعاية اللازمة لأطفال الموظفة الذين تقل أعمارهم عن (٤) أربع سنوات متى بلغ عدد أطفال الموظفات الأمهات في الجهة الحكومية (٢٠) عشرون طفلاً فأكثر، وإذا لم يبلغ عدد الأطفال هذا العدد، جاز أن تشترك أكثر من جهة حكومية في توفير دار حضانة مُشتركة لرعايتهم، ويجوز للجهة الحكومية التعاقد مع دار للحضانة قريبة من مقرها، في حال لم يتوفر لديها مكان خاص لذلك.

مُعالجة الأوضاع القائمة

المادة (٩)

- أ- إذا كانت مُدَّة إجازة الأمومة أو الوضع أو استراحة الرضاعة التي تم منحها للمُوظفة لم تكتمل وقت العمل بهذا المرسوم، فإنه يتم زيادة استحقاقها من الإجازة أو الاستراحة بما يُعادل الفرق بين المُدَّة التي انقضت والمُدَّة المُقرَّرة بموجب أحكام هذا المرسوم.
- ب- إذا كانت مُدَّة إجازة الأمومة أو الوضع أو استراحة الرضاعة التي تم منحها للمُوظفة قد انتهت قبل العمل بهذا المرسوم، فإنه لا يتم زيادة استحقاقها من الإجازة أو الاستراحة.

الإلغاءات

المادة (١٠)

يُلغى أي نص في أي تشريع آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه وأحكام هذا المرسوم.

النشر والسريان

المادة (١١)

يُنشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتباراً من الأول من مارس ٢٠١٧.

محمد بن راشد آل مكتوم

حاكم دبي

صدر في دبي بتاريخ ١٥ أبريل ٢٠١٧م

الموافق ١٨ رجب ١٤٣٨هـ