



دليل المشاريع

الخاص بمنح إجازة التفرغ للعمل
الحر لموظفي الحكومة الاتحادية

(إجازة تفرغ للعمل الحر)



دليل المشاريع

الخاص بمنح إجازة التفرغ للعمل الحر لموظفي الحكومة الاتحادية

(إجازة تفرغ للعمل الحر)

بالاستناد إلى قرار مجلس الوزراء رقم (7/30) لسنة 2022م بشأن الشروط والضوابط الخاصة بمنح الموظف المواطن في الحكومة الاتحادية «إجازة تفرغ للعمل الحر»

الإصدار الأول نوفمبر 2022

حقوق الطبع © 2022 الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

جميع حقوق الطبع محفوظة.

لا يجوز دون الحصول على إذن خطي من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، استخدام أي من المواد التي يتضمنها هذا الدليل، أو استنساخها أو نقلها، كلياً أو جزئياً، في أي شكل وبأي وسيلة، سواءً بطريقة إلكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، إلا كما هو منصوص عليه في شروط وأحكام استخدام الأدلة الخاصة بالهيئة.

ص.ب: 2350، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، هاتف: +971 2 4036000 POBox: 2350, Abu Dhabi, United Arab Emirates
ص.ب: 5002، دبي، الإمارات العربية المتحدة، هاتف: +971 4 2319000 POBox: 5002, Dubai, United Arab Emirates

المحتويات:

5	أولاً: التعريفات
6	ثانياً: الأهداف
6	ثالثاً: المفهوم العام للمشاريع
7	رابعاً: تصنيف المشاريع والمنشآت
7	1 - قطاع التجارة
7	2 - قطاع الصناعة
8	3 - قطاع الخدمات
9	خامساً: المشاريع المرخصة
9	سادساً: المعايير العامة للمشاريع
10	سابعاً: المعايير الخاصة بالمشاريع
11	ثامناً: آلية تقييم وقبول الطلبات
12	تاسعاً: المهام والمسؤوليات
14	عاشراً: الأحكام العامة

المقدمة:

تعتبر المشاريع الاقتصادية المحرك الرئيس للتنمية المستدامة، لذلك تسعى الحكومة الاتحادية لإيجاد طرق جديدة من شأنها أن تسهم في تعزيز القطاع الاقتصادي في الدولة.

ومن هنا جاء قرار مجلس الوزراء رقم (7/30 و) لسنة 2022م بشأن الضوابط والشروط الخاصة بمنح الموظف المواطن في الحكومة الاتحادية «إجازة تفرغ للعمل الحر» ليكون لبنةً جديدةً وخطوة استباقية على الصعيدين المحلي والإقليمي، لتشجيع الموظفين المواطنين على الانخراط والمشاركة في العمل الحر لدى القطاع الخاص، من خلال منحهم إجازة تفرغ للعمل الحر، وفق شروط وضوابط مرنة، تكفل لهم تحقيق طموحاتهم في إنشاء أو إدارة مشاريعهم الخاصة، مع ضمان استمرار علاقتهم الوظيفية قائمة مع جهات عملهم، بالإضافة إلى استمرار صرف 50% من راتبهم الإجمالي خلال مدة تلك الإجازة.

ولأهمية هذا الموضوع في دعم عجلة الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة، وتنفيذاً لقرار مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه فقد قامت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالتنسيق مع كل من وزارتي الاقتصاد والموارد البشرية والتوطين بإعداد هذا الدليل؛ لتتمكن من خلاله الجهات الاتحادية من الوقوف على آليات التقييم، وقبول الطلبات المقدمة إليها من قبل الموظفين الراغبين في الحصول على إجازة التفرغ للعمل الحر.

حيث يتضمن هذا الدليل على وجهه الخصوص ما يلي:

1. تصنيف المشاريع والمنشآت.
2. المعايير العامة للمشاريع.
3. المعايير الخاصة للمشاريع.
4. آلية التقييم والقبول للطلبات.
5. المهام والمسؤوليات.

لهذا فإن الهيئة وهي تدعم موظفي الحكومة الاتحادية المواطنين على الاستفادة من هذه الفرصة الثمينة للبدء في ممارسة أعمالهم الخاصة؛ فإنها تدعو الجهات الاتحادية للاستناد إلى هذا الدليل عند النظر في طلبات موظفيها للحصول على الإجازة المشار إليها أعلاه، وفق المعايير وآلية التقييم الواردة فيه.

أولاً: التعريفات:

تطبق ذات التعريفات الواردة في دليل الإجراءات للعمل الحر على هذا الدليل، وفيما عدا ذلك يكون للمصطلحات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك.

القانون: القانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2014م بشأن المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

اللائحة التنفيذية: اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (2) لسنة 2014م المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (35) لسنة 2016م.

المشاريع والمنشآت: أي شركة أو مؤسسة فردية تزاوّل نشاطاً اقتصادياً صغيراً وبما يشمل متناهية الصغر والمتوسطة.

الجهات المختصة: وزارة الاقتصاد أو دوائر التنمية الاقتصادية في الحكومات المحلية أو من يقوم مقامها.

قطاع التجارة: أي نشاط يتضمن بيع مادة طبيعية أو منتج حيواني أو زراعي أو صناعي.

قطاع الصناعة: أي عمل يتضمن تحويل المواد الخام إلى مواد مصنعة، أو نصف مصنعة، ويشمل ذلك أي عمل يتم من خلاله اتخاذ إجراءات تؤدي إلى تغيير وظائف أي أداة أو مادة.

قطاع الخدمات: أي عمل يقدم لقاء أجر بما في ذلك تقديم منفعة للغير وبما يشمل مشاريع التشييد والمقاولات.

ثانياً: الأهداف:

يهدف هذا الدليل إلى ما يلي:

1. تمكين المعنيين في الجهات الاتحادية من معرفة تصنيف المشاريع والمنشآت الاقتصادية وفق التشريعات المعتمدة في الدولة.
2. تشجيع الموظفين المواطنين على التوجه لإنشاء وإدارة مشاريعهم الخاصة لدى القطاع الخاص.
3. وضع الأسس والمعايير التي تتمكن بموجبها الجهات الاتحادية من تقييم طلبات الحصول على إجازة التفرغ للعمل الحر.

ثالثاً: المفهوم العام للمشاريع:

إن المشروع يعتبر كياناً قانونياً مستقلاً عن صاحبه ويكون الغرض منه إنشاء مؤسسة مستدامة من شأنها أن تدر أرباحاً بانتظام وتنمو بشكل مستمر.

لهذا فإن قرار إنشاء أي مشروع جديد يتطلب من الشخص الكثير من التخطيط والتحضير لبناء قاعدة متينة تضمن له نجاح المشروع، وهذا الأمر يتطلب من الشخص قبل الشروع في بدء العمل أن يعرف الغرض الأساسي الذي يدفعه للتفكير في إنشاء المشروع، وبعد معرفة الهدف من إنشائه يمكنه بعد ذلك أن يقرر كيف يريد أن ينشئ أو يطور أو يدير أو يشرف على العمل ضمن المشروع الخاص به والذي يتضمن:

- الأصول وهي عبارة عن أشياء ذات قيمة مثل النقود والمعدات والمخزون الذي يتم شراؤه من رأس المال المستثمر من قبل صاحب المشروع أو الشركاء؛ لأن تلك الأصول سوف تستخدم لاحقاً لصناعة المنتج أو لتقديم خدمة.
- الخصوم وهي الديون المستحقة للموردين والمصارف، وكذلك النفقات والرواتب للموظفين.

رابعاً: تصنيف المشاريع والمنشآت:

بالاستناد إلى التعريف الموحد للمشاريع والمنشآت المتوسطة والصغيرة المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2016م تصنف المشاريع كالتالي:

1 - قطاع التجارة

يعتبر المشروع والمنشأة في قطاع التجارة من المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة إذا توافرت في أي منها أي من المعايير التالية:

قطاع التجارة			
العوائد السنوية للمشروع (بالمليون درهم)		عدد العاملين في المشروع	فئة المشاريع
لا تزيد عوائدها السنوية عن 3 مليون درهم	أو	لا يزيد عدد العاملين فيها عن 5 أشخاص	متناهية الصغر
لا تزيد عوائدها السنوية عن 50 مليون درهم		يتجاوز عدد العاملين فيها 6 أشخاص ولا يزيد عن 50 شخص	الصغيرة
لا تزيد عوائدها السنوية عن 250 مليون درهم		يتجاوز عدد العاملين فيها 51 شخصاً ولا يزيد عن 200 شخصاً	المتوسطة

2 - قطاع الصناعة

يعتبر المشروع والمنشأة في قطاع الصناعة من المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة إذا توافرت في أي منها أي من المعايير التالية:

قطاع الصناعة		
العوائد السنوية للمشروع (بالمليون درهم)	عدد العاملين في المشروع	فئة المشاريع
لا تزيد عوائدها السنوية عن 3 مليون درهم	لا يزيد عدد العاملين فيها عن 9 أشخاص	متناهية الصغر
لا تزيد عوائدها السنوية عن 50 مليون درهم	يتجاوز عدد العاملين فيها 10 أشخاص ولا يزيد عن 100 شخص	الصغيرة
لا تزيد عوائدها السنوية عن 250 مليون درهم	يتجاوز عدد العاملين فيها 101 شخصاً ولا يزيد عن 250 شخصاً	المتوسطة

3 - قطاع الخدمات

يعتبر المشروع والمنشأة في قطاع الخدمات من المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة إذا توافرت في أي منها أي من المعايير التالية:

قطاع الخدمات		
العوائد السنوية للمشروع (بالمليون درهم)	عدد العاملين في المشروع	فئة المشاريع
لا تزيد عوائدها السنوية عن 2 مليون درهم	لا يزيد عدد العاملين فيها عن 5 أشخاص	متناهية الصغر
لا تزيد عوائدها السنوية عن 20 مليون درهم	يتجاوز عدد العاملين فيها 6 أشخاص ولا يزيد عن 50 شخص	الصغيرة
لا تزيد عوائدها السنوية عن 200 مليون درهم	يتجاوز عدد العاملين فيها 51 شخصاً ولا يزيد عن 200 شخصاً	المتوسطة

خامساً: المشاريع المرخصة:

إذا كان المشروع يخرج عن نطاق التعريف الموحد للمشاريع والمنشآت المتوسطة والصغيرة المبينة أعلاه بحيث كان يمثل مشروعاً فردياً ومبتدئاً لشخص ضمن إمكانيات وتكاليف متواضعة؛ فإنه يمكن للجهة الاتحادية قبول طلب الموظف لإجازة التفرغ بناءً على هذا المشروع المقترح، شريطة أن يكون المشروع مسجلاً وحاصلاً على التراخيص اللازمة، أو في طور إجراءات التسجيل والحصول على الرخصة، على أن يتم البت في الطلب لاحقاً من قبل جهة العمل في ضوء مراجعة المعايير وآلية التقييم المبينة بهذا الدليل لجميع الطلبات المقدمة إليها.

سادساً: المعايير العامة للمشاريع:

مع مراعاة ما ورد في دليل الإجراءات يكون للمشاريع معايير عامة يجب أن تتوافر فيها وهي كالتالي:

1. إذا كان المشروع قائماً:

- أ. أن يكون المشروع حاصلاً على الترخيص من الجهات المختصة في الدولة.
- ب. أن يكون للموظف دور أساسي في الإدارة أو الإشراف على المشروع.

2. إذا كان المشروع في طور الإنشاء منفرداً، وأن يكون هناك خطوات للحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المختصة.

3. إذا كان المشروع فرعاً لشركة أو منشأة قائمة ولكن يقع مقرها الرئيسي خارج الدولة؛ فعلى الموظف أن يقدم حصول الشركة الرئيسة على الموافقات اللازمة، وأن يثبت أنه وكيل معتمد، أو أن له دور في الإدارة أو الإشراف على الفرع.

سابعاً: المعايير الخاصة بالمشاريع:

بالإضافة إلى المعايير العامة المبينة في البند السادس من هذا الدليل يكون للمشاريع معايير خاصة تتمثل في التالي:

1. أن يكون المشروع قائماً.
2. أن يكون المشروع مملوكاً ملكية كاملة للموظف المواطن.
3. أن يكون المشروع مسجلاً في أحد برامج الدعم الوطني.
4. أن يكون المشروع ملتزماً بالقانون والتشريعات المعتمدة في الدولة، ولم يسجل عليه مخالفات تتعلق بالبيئة أو العمالة.
5. أن يكون المشروع ملتزماً بتنفيذ توجيهات الحكومة بخصوص التوطين، والتدريب، وتنمية المهارات، ويثبت ذلك بشهادة من وزارة الموارد البشرية والتوطين.
6. أن يكون الوضع القانوني للمشروع سليماً من حيث تسديد الضرائب والالتزامات المطلوبة منه للدولة، ويثبت ذلك بشهادة من الهيئة الاتحادية للضرائب.
7. أن يكون الموظف من مالكي براءات الاختراع في أي من المجالات.
8. أن يكون لدى المشروع علامات تجارية مسجلة.
9. أن يكون المشروع من المشاريع المتعلقة بالصناعات التكنولوجية أو الذكاء الاصطناعي أو ما شابه ذلك.
10. أن يكون لدى المشروع مردود مالي مجزٍ يقارب السقف المحدد في العوائد المالية لنوع أو فئة المشروع.
11. أن يكون لدى الموظف شهادة تثبت الملاءة المالية له، ويثبت ذلك بشهادة من جهة رسمية.

ثامناً: آلية تقييم وقبول الطلبات:

على الجهات الاتحادية عند النظر في طلب موظفيها الحصول على إجازة تفرغ للعمل الحر بخصوص المشاريع التي يرغبون في إنشائها أو المشاركة فيها أو إدارتها التأكد مما يلي:

1. أن تكون تلك المشاريع من ضمن المشاريع المصنفة في البند الرابع أو الخامس من هذا الدليل (قطاع التجارة أو الصناعة أو الخدمات؛ المشاريع المرخصة).
2. يجب أن يتوافر في المشاريع الشروط العامة الواردة في البند السادس كأصل عام، والتي تمثل الحد الأدنى من الشروط المطلوب توافرها في المشروع المطلوب الحصول على إجازة التفرغ للموظف بناءً عليه.
3. ضرورة التقيد بجدول النسب للموظفين الذين يمكن منحهم إجازة تفرغ للعمل الحر وفقاً لحجم الجهة الاتحادية المبين في دليل الإجراءات.
4. في حال تقدم للجهة الاتحادية عدد من الموظفين بنسبة تزيد عن العدد المحدد في جدول النسب، فإن آلية التقييم تستند على أساس من يتوافر فيه بالإضافة إلى الشروط العامة العدد الأكبر من الشروط الخاصة الواردة في البند السابع من هذا الدليل.
5. في حال تساوي الضوابط والمعايير بين الموظفين طالبي إجازة التفرغ للعمل الحر فإن الجهة الاتحادية تقرر ما تراه مناسباً، بناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل لديها.
6. بالرغم مما يقدمه الموظف من أدلة ووثائق، يكون للجهة الاتحادية صلاحية التحقق بكافة الوسائل المتاحة لديها من توافر الشروط العامة والخاصة المبينة في هذا الدليل.
7. يتم رفع كافة الطلبات التي توافرت فيها الشروط والمعايير من قبل الجهة الاتحادية للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، لاستكمال إجراءات التقييم، ومنح الموافقة المبدئية وفق الآليات المبينة في دليل الإجراءات.

تاسعاً: المهام والمسؤوليات:

تكون المهام والمسؤوليات المرتبطة بهذا الدليل كما يلي:

1. وزارة الاقتصاد:

أ. ستمنح وزارة الاقتصاد أصحاب المشاريع الموظفين الحاصلين على إجازة تفرغ عضوية البرنامج الوطني للمشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ لدعمهم من خلال الاستفادة من المبادرات والحوافز المقدمة لأصحاب المشاريع الوطنية.

ب. الاشتراك بالعضوية مجاناً من خلال الموقع www.uaesme.ae ويشترط للحصول على عضوية البرنامج الوطني ما يلي:

- ملكية وإدارة المشروع من أفراد أو شركاء بالكامل من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.
- أن يكون تصنيف المشروع من ضمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- وجود رخصة تجارية سارية المفعول.

ج. خطوات التقديم للحصول على عضوية البرنامج:

- التسجيل في المنصة الإلكترونية، وتقديم المستندات إلكترونياً.
- يتم التأكد من استكمال وصحة المستندات المقدمة.
- تتم الموافقة على العضوية وإصدار شهادة العضوية في البرنامج بشكل إلكتروني.

د. المميزات والحوافز التي يحصل عليها أعضاء البرنامج الوطني:

- المشتريات الحكومية.
- برنامج حوافز - تصنيف المشروع ضمن الفئة الأولى في وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- دعم الأعمال.
- التمويل من خلال مصرف الإمارات للتنمية.
- التسويق والمشاركة في المعارض المحلية والدولية.
- التدريب والتطوير.

2. وزارة الموارد البشرية والتوطين:

دعم الجهات الاتحادية في حال الطلب منها توضيح ما إذا كان:

- أ. المشروع ملتزماً بأحكام قانون تنظيم علاقات العمل ولم يسجل عليه مخالفات.
- ب. المشروع ملتزماً بتنفيذ توجيهات الحكومة بخصوص التوطين والتدريب وتنمية المهارات.

3. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية:

- دعم الجهات الاتحادية في توضيح الأحكام المتعلقة بقرار مجلس الوزراء الخاص بإجازة التفرغ والأدلة الصادرة بالاستناد له.
- إعداد التقارير اللازمة عن نوعية وطبيعة المشاريع التي حصل الموظفون على إجازة بناءً عليها.
- متابعة تنفيذ تطبيق قرار مجلس الوزراء الخاص بالإجازة مع الجهات الاتحادية، ورفع التوصيات المناسبة لمجلس الوزراء بعد انتهاء المرحلة التجريبية للتطبيق مع المقترحات والحلول المرتبطة بذلك.

4. الجهة الاتحادية (جهة عمل الموظف):

- قبول الطلبات الخاصة بإجازة التفرغ من الموظفين الراغبين بالحصول عليها.
- تطبيق آلية التقييم الواردة في هذا الدليل على طلبات الحصول على إجازة التفرغ المقدمة إليها.
- اعتماد معايير المفاضلة الواردة في الدليل عند تساوي الشروط بين مقدمي طلبات الحصول على إجازة.
- الالتزام بجدول نسب الموظفين المحدد بناءً على حجم الجهة الاتحادية.

5. الموظف:

- إرفاق الوثائق والتراخيص المطلوبة منه مع طلب إجازة التفرغ للعمل الحر المقدم منه.
- تزويد جهة العمل بأية بيانات تطلب منه وتكون ذات علاقة بالمشروع.

عاشراً: الأحكام العامة:

1. تعتبر المشاريع المرخصة المبتدئة المقدمة من الموظفين في حكم المشاريع الخاضعة للتعريف الموحد للمشاريع والمنشآت المتوسطة والصغيرة في الحالات التالية:
 - أ. إذا لم يتجاوز عدد الموظفين طالبي إجازة التفرغ للعمل الحر في الجهة الاتحادية السقف المحدد بناءً على حجم الجهة الاتحادية.
 - ب. إذا لم تكن أسباب المفاضلة لغايات منح الإجازة تعود لطلبات بين مشاريع تخضع للتعريف الموحد ومشاريع فردية مبتدئة، عندها تكون الأفضلية للموظف المرتبط طلبه بمشروع يخضع للتعريف الموحد.
2. تلتزم الجهات الاتحادية بالرجوع إلى وزارة الاقتصاد للاستفسار عن طبيعة المشاريع، وتصنيفها، وكل ما يرتبط بها كلما دعت الحاجة لذلك.
3. على جهة عمل الموظف إدخال كافة البيانات المرتبطة بإجازة التفرغ للعمل الحر، بما في ذلك نوع المشروع، وتصنيفه ضمن نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية «بياناتي».
4. يعتبر هذا الدليل مكملاً وجزءاً لا يتجزأ من دليل الجهات الاتحادية في شأن منح الموظف المواطن إجازة تفرغ للعمل الحر.

