



قرار وزاري رقم (281) لسنة 2020
في شأن تنظيم العمل عن بعد بمنشآت القطاع الخاص
خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد

وزير الموارد البشرية والتوطين:

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، وتعديلاته،
- وفي إطار الجهود التي تقوم بها الدولة لمكافحه واحتواء انتشار فيروس كورونا المستجد،
- وبناء على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،
- وللصالح العام،

قرار:

المادة (1)

على كافة منشآت القطاع الخاص خفض حضور أعداد العاملين إلى الحد الأدنى اللازم لتسيير العمل، بحيث لا يزيد عدد العاملين الذين يتطلب عملهم التواجد في أماكن العمل على "30%" من مجموع العاملين في المنشأة. كما تلتزم بتقليل عدد المتعاملين في مراكز تقديم الخدمات الى ما لا يزيد على 30% من الطاقة الاستيعابية، ووضع ضوابط لترك مسافات كافية بين المتعاملين، وتعقيم الأجهزة والمرافق بشكل مستمر.

المادة (2)

تلتزم منشآت القطاع الخاص بمراعاة الآتي:

- أ. الالتزام بالإجراءات الوقائية والاحترازية اللازمة من قبل العاملين الذين يتطلب عملهم التواجد في مقر العمل أو السكن العمالي.
- ب. توفير نقاط فحص (فرز) عند مداخل السكن العمالي ومقار العمل، يتم فيها إجراء اختبارات قياس درجة الحرارة والسؤال عن أعراض الفيروس بشكل يومي، وذلك على فترتين، صباحية قبل الانطلاق لمقر العمل أو عند الوصول اليه، ومسائية بعد مغادرة مقر العمل أو الوصول للسكن العمالي، واعفاء الحالات المشتبه فيها من الخروج الى العمل أو الدخول إلى السكن العمالي واحالتهم للمنشآت الصحية لاتخاذ الإجراءات اللازمة.
- ج. وضع آلية لتنظيم رحلات الانتقال من السكن العمالي إلى مناطق العمل والعكس، على ان يتم مراعاة عدم زيادة عدد العمال داخل وسيلة النقل على 25% من سعتها الاستيعابية، مع التأكيد على وجود مسافة أمنة بين العمال.
- د. منع التجمعات ووقف جميع الأنشطة (الثقافية، الرياضية، الاجتماعية) في مناطق السكن العمالي.
- هـ. تقليل عدد العمال وقت تناول الوجبات في مطاعم السكن العمالي، وترك مسافة أمنة بين العامل والأخر بحد أدنى مترين.
- و. الإبلاغ عن حالات العمال الذين تظهر عليهم أعراض الفيروس أو المشتبه في اصابتهم.





ز. تطبيق الشروط والضوابط الصحية الصادرة من الجهات المختصة في حالة توصيل السلع والخدمات للمتعاملين.

المادة (3)

يُستثنى من تطبيق احكام المادة (1) من هذا القرار الأنشطة المتعلقة بمشاريع البنية التحتية، التموين، الاتصالات، الطاقة، الصحة، التعليم، القطاع المصرفي، الصناعات الغذائية، الضيافة، تصنيع المستلزمات الصحية، وشركات التنظيف.

المادة (4)

يشمل نظام العمل عن بعد كافة العاملين الذين لا تتطلب مهامهم الوظيفية تواجدهم في مقر العمل، مع منح الأولوية للفئات التالية:

- الحوامل،
 - العاملين الذين تزيد أعمارهم على خمسة وخمسين عاماً،
 - أصحاب الهمم،
 - العاملين الذين يعانون من الأمراض التنفسية او الأمراض المزمنة،
 - العاملات اللاتي لديهن أبناء في الصف التاسع فأدنى.
- على أن يتم التنسيق مع إدارات الموارد البشرية في منشأتهم لاعتماد عملهم عن بعد.

المادة (5)

على كافة منشآت القطاع الخاص استخدام التطبيقات الإلكترونية والذكية حال ممارسة أنشطتها عن طريق العمل عن بعد، مع توفير قنوات إلكترونية للدعم والمساندة.

المادة (6)

على منشآت القطاع الخاص التي تقدم دعم لجهات حكومية التنسيق مع تلك الجهات بما يضمن استمرار الأعمال.

المادة (7)

تلتزم جميع منشآت القطاع الخاص بتطبيق الاجراءات الواردة بالدليل الارشادي المؤقت المرفق بهذا القرار.

المادة (8)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره.

ناصر ثاني الهاملي
وزير الموارد البشرية والتوظيف





الدليل الإرشادي المؤقت للعمل عن بعد لمنشآت القطاع الخاص

المرفق بالقرار الوزاري رقم (281) لسنة 2020

مقدمة

حرصاً على استمرارية العمال بالمنشآت وانتظام سوق العمل خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية للحد من انتشار فيروس كورونا، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتوطين الدليل الإرشادي المؤقت لتنظيم العمل عن بعد. حيث يتضمن هذا الدليل الإجراءات اللازم اتخاذها من قبل أصحاب العمل والعمال خلال الظروف الطارئة الحالية.

أولاً: يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة أمام كل منها وإنما وردت في هذا الدليل:

الدليل: الدليل الإرشادي المؤقت للعمل عن بعد في القطاع الخاص.

العمل عن بعد: نظام عمل يؤدي فيه العامل عمله من خارج المواقع المخصصة للعمل بالمنشأة التي يرتبط معها بعقد عمل سواء كان هذا العمل على أساس دوام جزئي يومي أو أسبوعي أو شهري أو عمل بدوام كامل.

جهة العمل: شركات ومؤسسات القطاع الخاص التي يعمل لديها العامل.

قانون علاقات العمل: القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته.

ثانياً: التزامات جهة العمل

1. توفير الأدوات التقنية اللازمة لإنجاز العمل عن بعد من خلال الأنظمة الذكية والإلكترونية.
2. تحديد آليات ومعايير الكفاءة والإنتاجية والأطر الزمنية لكل مهام يتم تفويضها للعامل.
3. تحديد آليات إدارة العمل عن بعد من حيث تحديد ساعات العمل، سواء كانت محددة بوقت معين، أو وقت مرن خلال اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر.
4. ضمان توفر بيئة تكنولوجية آمنة لإنجاز العمل عن بعد ومراعاة الضوابط المتعلقة بالحفاظ على خصوصية وسرية البيانات، وتقنين الصلاحيات الخاصة بالدخول على الأنظمة.
5. متابعة العاملين الذين يعملون عن بعد إلكترونياً من أجل التأكد من التزامهم بساعات العمل عن بعد وإنجاز المهام الموكلة إليهم.
6. تسهيل تواصل العاملين عن بعد مع زملائهم في العمل والإدارة والقيادة المطلوب التواصل معها لأداء المهام والوصول إلى المعلومات والأنظمة المطلوبة لأداء العمل، وكذلك توفير أنظمة المحادثات بالفيديو.

ثالثاً: التزامات العامل الذي يعمل عن بعد

1. الحصول على موافقة جهة عمله للعمل عن بعد.
2. الالتزام بالحضور إلى مقر العمل متى طلب منه ذلك.
3. أداء المهام وفق الأطر الزمنية المحددة للإنجاز.
4. أن يكون متاح للرد على كافة المكالمات ورسائل البريد الإلكتروني والاستفادة من وسائل الاتصال المتاحة لضمان التواصل المستمر حسب متطلبات العمل.
5. المحافظة على سرية المعلومات والوثائق والمستندات واستثمار وقت العمل عن بعد في إنجاز المهام المطلوبة.
6. تقديم الأدلة الثبوتية التي تطلبها جهة العمل عن إنجازاته وإنتاجيته.
7. المحافظة على أجهزة العمل عن بعد والتي وفرتها جهة العمل له وإعادتها متى ما طلب منه ذلك.
8. الاطلاع على سياسة الخصوصية للعاملين عن بعد والالتزام بها.

رابعاً: القوانين والتشريعات المنظمة

يسري على من يعمل وفق هذا الدليل قانون علاقات العمل والتشريعات ذات العلاقة الصادرة في هذا الشأن.

