

قرار المجلس التنفيذي رقم (17) لسنة 2026

بتعديل

بعض أحكام قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020

باعتتماد

المُخصّصات الماليّة لمُوظّفي حكومة دبي

نحن حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي

بعد الاطلاع على القانون رقم (31) لسنة 2009 بإنشاء دائرة الموارد البشريّة لحكومة دبي وتعديلاته، وعلى القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشريّة لحكومة دبي وتعديلاته، وعلى القانون رقم (26) لسنة 2023 بشأن المجلس التنفيذي لإمارة دبي، وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020 باعتماد المُخصّصات الماليّة لمُوظّفي حكومة دبي وتعديلاته، ويُشار إليه فيما بعد بـ "القرار الأصلي"،

قررنا ما يلي:

المواد المُستبدلة

المادة (1)

يُستبدل بنصّي المادتين (18) و(19) من القرار الأصلي، النّصان التاليان:

الترقية الوظيفيّة

المادة (18)

أ- يُمنح المُوظّف عند ترقّيته إلى درجة وظيفيّة أعلى وفقاً للقانون الراتب الإجمالي لبداية المربوط المالي للحلقة الوظيفيّة الخاصّة بالدرجة الوظيفيّة الجديدة، أو زيادة ماليّة مقدارها (10%) من راتبه الإجمالي قبل الترقية، أيّهما أعلى.

ب- يُراعى عند ترقية المُوظّف استثناءً إلى درجتين وظيفيّتين كحد أقصى، أن يكون حاصلًا على نتيجة تقييم أداء في السّنة الأخيرة لا تقل عن "أداء يتجاوز التوقّعات".

ج- على الرّغم ممّا ورد في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة، يجوز منح المُوظّف الذي يشغل الدّرجة (12) الثانية عشرة فما فوق، عند ترقّيته إلى درجة وظيفيّة واحدة أو درجتين، الراتب الإجمالي لبداية المربوط المالي للحلقة الوظيفيّة الخاصّة بالدرجة الوظيفيّة الجديدة، أو زيادة ماليّة على الراتب

الإجمالي قبل الترقية، أيهما أعلى، ويتحدد مقدار هذه الزيادة المالية ما بين (11%) إلى (20%)، شريطة مراعاة الضوابط التالية عند منح الموظف الزيادة المالية:

1. أن تكون الوظيفة ضمن الوظائف المحورية أو التخصصية.
 2. أن تتوفر لدى الموظف المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية أو الكفاءات الفنية أو المهارات التخصصية المطلوبة لشغل الوظيفة، التي من شأنها توفير قيمة مضافة للدائرة.
 3. أن يكون الموظف حاصلاً على نتيجة تقييم أداء لا تقل عن "أداء يتجاوز التوقعات" في آخر سنتين.
 4. أن تكون الوظيفة المطلوب ترقية الموظف إليها، وظيفة مقيمة ومُعتمدة من دائرة الموارد البشرية.
 5. ألا تقل مدة خدمة الموظف في الدائرة ذاتها عن (3) ثلاث سنوات.
 6. ألا يكون قد فُرضَ على الموظف المطلوب ترقّيته أي جزاء تأديبي، ما لم يكن قد تمّ محو هذا الجزاء التأديبي وفقاً للقانون والقرارات الصادرة بموجبه.
 7. توفر المخصصات المالية ضمن الموازنة السنوية المعتمدة للدائرة.
 8. أن تمضي على الترقية السابقة التي حصل عليها الموظف بمنحه الزيادة المالية وفقاً لحكم الفقرة (ج) من هذه المادة (5) خمس سنوات على الأقل.
 9. أي شروط أخرى تحددها دائرة الموارد البشرية، بموجب القرارات التي يصدرها مديرها العام في هذا الشأن.
- د- إذا ترتب على الترقية وفقاً لأحكام هذه المادة تجاوز الراتب الإجمالي نهاية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية، فيمنح الموظف المبلغ الذي يتجاوز نهاية هذا المربوط المالي على شكل مكافأة، تُصرف له بشكل شهري، وتُعتبر جزءاً لا يتجزأ من الراتب الشامل لجميع الأغراض.
- هـ- يُضاف مقدار المكافأة الشهرية المشار إليها في الفقرة (د) من هذه المادة إلى الراتب الإجمالي، في حال تم تعديل الدرجة الوظيفية أو الحلقة الوظيفية للموظف لأي سبب كان.

الترقية المالية

المادة (19)

أ- تتم ترقية الموظف مالياً، على النحو التالي:

1. ترقية مالية عادية، مقدارها (5%) من راتبه الإجمالي قبل الترقية.
2. ترقية مالية استثنائية، مقدارها (10%) من راتبه الإجمالي قبل الترقية.

- ب- على الرغم مما ورد في البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة، يجوز ترقية الموظف الذي يشغل الدرجة (12) الثانية عشرة فما فوق، ترقية مالية استثنائية، يتحدد مقدارها ما بين (11%) إلى (20%) كحد أقصى من راتبه الإجمالي قبل الترقية، شريطة ما يلي:
1. أن تكون الوظيفة ضمن الوظائف المحورية أو التخصصية.
 2. امتلاك الموظف للكفاءات أو المهارات الوظيفية أو المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية التي تزيد على ما هو مطلوب لشغل الوظيفة.
 3. أن يكون الموظف حاصلاً على نتيجة تقييم أداء لا تقل عن "أداء يتجاوز التوقعات" في آخر سنتين.
 4. ألا تقل مدة خدمة الموظف في الدائرة ذاتها عن (3) ثلاث سنوات.
 5. ألا يكون قد فُرض على الموظف المطلوب ترقّيته أي جزاء تأديبي، ما لم يكن قد تم محو هذا الجزاء التأديبي وفقاً للقانون والقرارات الصادرة بموجبه.
 6. توفر المخصصات المالية ضمن الموازنة السنوية المعتمدة للدائرة.
 7. أن تمضي على الترقية السابقة التي حصل عليها الموظف وفقاً لحكم الفقرة (ب) من هذه المادة (3) ثلاث سنوات على الأقل.
 8. أي شروط أخرى تحددها دائرة الموارد البشرية، بموجب القرارات التي يصدرها مديرها العام في هذا الشأن.
- ج- إذا ترتب على الترقية وفقاً لأحكام هذه المادة تجاوز الراتب الإجمالي نهاية المربوط المالي للحلقة الوظيفية الخاصة بالدرجة الوظيفية، فيمنح الموظف المبلغ الذي يتجاوز نهاية هذا المربوط المالي على شكل مكافأة، تُصرف له بشكل شهري، وتُعتبر جزءاً لا يتجزأ من الراتب الشامل لجميع الأغراض.
- د- يُضاف مقدار المكافأة الشهرية المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة إلى الراتب الإجمالي، في حال تم تعديل الدرجة الوظيفية أو الحلقة الوظيفية للموظف لأي سبب كان.

السريان والنشر

المادة (2)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُنشر في الجريدة الرسمية.

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم

ولي عهد دبي

رئيس المجلس التنفيذي

صدر في دبي بتاريخ 12 مايو 2026م

الموافق 25 ذو القعدة 1447هـ