

قرار مجلس الوزراء رقم 35

صادر بتاريخ 10/5/2020م.

الموافق فيه 17 رمضان 1441هـ

بشأن اعتماد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية

يلغي:

قرار مجلس الوزراء رقم 12 تاريخ 09/05/2012م

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2012م باعتماد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية، وتعديلاته،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته،
- وبناءً على ما عرضه رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وموافقة مجلس الوزراء،

:

المادة الأولى – اعتماد النظام*

يُعتمد نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية المرفق بهذا القرار.

المادة 2 – صلاحيات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية*

تتولى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ممارسات الصلاحيات الآتية:

- 1- إصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام والأدلة الاسترشادية المرتبطة به.
- 2- تطوير النظام الإلكتروني بما يتوافق مع أحكام هذا النظام.
- 3- تعديل النماذج والأدلة الاسترشادية كلما اقتضت الضرورة ذلك.

المادة 3 – الغاءات*

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2012م، المشار إليه أعلاه، كما يُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة 4 – النشر والنفاذ*

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

بتاريخ: 17/رمضان/1441هـ
الموافق: 10/مايو/2020م

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

نشر هذا القرار في عدد الجريدة الرسمية رقم 678 ص 25.

نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية المرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (35) لسنة 2020

المقدمة

انطلاقاً من سياسة الحكومة الاتحادية نحو المراجعة المستمرة لسياسات الموارد البشرية كلما تطلبت مصلحة العمل ذلك، وفي ظل التوجهات الحكومية نحو خلق بيئة عمل سعيدة وإيجابية في الحكومة الاتحادية، وبما يدعم رفع كفاءة الموظفين الحكوميين نحو أداء مهامهم الوظيفية بما يتواءم مع رؤية الإمارات 2021 ومئوية الإمارات 2071، وانطلاقاً من التحديث المستمر لتشريعات الموارد البشرية بما يتماشى مع أفضل الممارسات، فقد قامت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بتطوير نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية والذي يهدف إلى تحقيق الآتي:

- إرساء قواعد الأداء ومعايير التقييم السنوي للموظفين.
- تحديد مستويات الأداء التي تُستحق عنها العلاوة الدورية.
- اعتماد مستويات الأداء المطلوبة للترقية.
- رسم مسار التطلعات من نتائج تقييم الأداء السنوي.
- وبناءً على ذلك فإن هذا النظام المحدث يتضمن الملامح الآتية:
 - إضافة الكفاءات التخصصية مع موازنة الكفاءات السلوكية بما يتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية المعتمد لدى مكتب رئاسة مجلس الوزراء مع ما يتبع ذلك من تعديل للأوزان والكفاءات وفق التحديثات التي طرأت على النظام.
 - منح المرونة الكافية للرئيس المباشر والموظف لمراجعة وثيقة الأداء السنوي طيلة العام من حيث تعديل الأهداف أو إضافة أهداف جديدة.
 - وضع آليات لتقييم الموظفين المكلفين بإنجاز مشاريع متخصصة في جهات عملهم.
 - وضع أطر لتقييم أداء الموظف الملتحق بالخدمة الوطنية أو المجاز دراسياً.

الفصل الأول: الإطار العام

: :

في تطبيق أحكام هذا النظام، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:

: الإمارات العربية المتحدة.

: حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

: مجلس وزراء دولة الإمارات العربية المتحدة.

: **المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008** بشأن الموارد البشرية في

الحكومة الاتحادية وتعديلاته.

: اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون.

: أي وزارات منشأة وفق القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته، وكذلك أية هيئة أو مؤسسة أو أجهزة تنظيمية اتحادية تابعة للحكومة.

: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.

: وكيل الوزارة أو وكيل الوزارة المساعد ومن في حكمهما.

: هو من يشغل إحدى الوظائف الواردة في الميزانية.

: هي عملية يجري خلالها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء التي تم وضعها بصورة مشتركة بين كل من الموظف والرئيس المباشر عن الفترة التي يتم خلالها التقييم، علماً بأن هذه الأهداف والمؤشرات مُحددة أصلاً في بداية فترة التقييم خلال فترة الأداء وذلك لمراعاة حدوث أي تغييرات كبيرة في المهام أو المسؤوليات.

: هو عبارة عن إطار عام متوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية ويتضمن الكفاءات الخاضعة للتقييم والتي يتعين توافرها لدى موظفي الجهات الاتحادية.

: عبارة عن مرجع للمعارف والمهارات والقدرات المتوقعة والمطلوبة من الموظف للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات وظيفية.

: هي عبارة عن خطة عمل معدة بشكل يتلاءم مع وظيفة الشخص المعني لتطوير كفاءات محددة، ويكون من شأنها تحسين أدائه في وظيفته الحالية أو من أجل إعداده لتولي مسؤوليات أخرى مستقبلية.

: هي عبارة عن أهداف قابلة للقياس يتم تحديدها والاتفاق عليها مسبقاً بين الرئيس المباشر والموظف في بداية دورة تقييم الأداء ويكون من شأنها عند نهاية دورة إدارة الأداء أن تساعد في قياس مدى تقدم الموظف نحو تحقيق الأهداف أو المهام الفردية المطلوبة منه، وترتبط جميع الأهداف بتحقيق الخطة الاستراتيجية بشكل مباشر.

: هو الشخص المسؤول عن عملية تخطيط وتقييم أداء الموظف.

: هي عبارة عن اجتماع دوري يُعقد بين الرئيس المباشر والموظف من أجل مراجعة وتقييم المسؤوليات والسلوكيات الواردة في وثيقة الأداء السنوي لكي يتمكن الموظف من معرفة موقعه من مستوى الأداء المطلوب ليستطيع تصحيح مساره وذلك قبل نهاية فترة التقييم، على أن يكون هذا الاجتماع موقفاً وموقفاً عليه من قبل الطرفين حسب النموذج الخاص بذلك.

: وتعني الرقابة الوقائية المتمثلة بالمراجعة المستمرة من قبل الرئيس المباشر والموظف لتصحيح أو دعم الإنجاز وفقاً للأهداف والكفاءات السلوكية المحددة في وثيقة الأداء السنوي.

: هي عبارة عن خطة عمل مدونة تتضمن الأهداف والكفاءات مع بيان وزن كل هدف وكيفية تقييم الإنجاز والمهام والمسؤوليات وآليات التقييم لكل هدف وكفاءة ومستوى المهارة المطلوب للكفاءات.

: هي طريقة قياس تهدف إلى بيان وأهمية نقل بعض الأهداف بالمقارنة مع أهداف أخرى

خلال سنة التقييم.

: هي خطة إجرائية يتم وضعها لتحسين أداء الموظف تكون مدتها ثلاثة أشهر قابلة للتمديد لمدة مماثلة، وهي مخصصة للموظفين الذين يحصلون على مستوى أداء "1".

: هي اللجنة التي يتم تشكيلها في كل جهة اتحادية تطبق هذا النظام ويناط بها ضمان التقييم العادل والمنصف لنتائج تقييم الأداء السنوي كما هو موضح في الفصل الرابع من هذا النظام.

: هو نظام إلكتروني ينظم إجراءات العملية التي يقوم بها الموظف والرئيس المباشر.

: النظام الخاص بتدريب وتطوير موظفي الحكومة الاتحادية والمعتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012.

: :

يستند نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية على المبادئ التالية:

- : بمعنى تعزيز وتطوير ثقافة الأداء من خلال ربط أداء الموظف الفردي بالتوجه الاستراتيجي للحكومة الاتحادية بشكل عام والجهة التي يعمل بها بشكل خاص.
- : تعني إشراك الموظف في عملية التخطيط ووضع الأهداف وتحقيق الارتباط بأهداف الجهة الاستراتيجية، كونه يشعر بأن عمله ذو قيمة ومحل تقدير من جهة الإدارة مما يتحقق معه الرضا الوظيفي.
- : تشجيع الملاحظات المنصفة والإيجابية من الرؤساء المباشرين المتابعين لأداء موظفيهم وذلك كأسلوب لتطوير ومراجعة الأداء.
- : () ربط الأداء بالحوافز والعلاوات وفرص الترقية والتدريب والتطوير حيث يعتمد قياس فاعلية أداء الجهة الحكومية على مدى تحقيقها للأهداف.
- : إرساء نظام لإدارة أداء الموظفين يتسم بالثبات والعدل والإنصاف والمصادقية، من خلال تحديد معايير وسياسات وإجراءات واضحة تتماشى مع تشريعات وأنظمة الحكومة الاتحادية. ويعمل كعجلة تحفيز تعزز الولاء الوظيفي.

: :

- يطبق هذا النظام على كافة موظفي الجهات الاتحادية بغض النظر عن نوع ومدة العقد بما في ذلك الموظفين بدوام جزئي ويستثنى من تطبيق النظام الفئات الآتية:
- الموظفين شاغلي الدرجات الوظيفية من الدرجة (8) إلى الدرجة (14) أو ما يعادلها من درجات في الجهات الاتحادية التي لها جداول ودرجات خاصة بها على أن يتم تقييم أداءهم بناءً على المهام المكلفين بها.
 - أعضاء السلك القضائي والدبلوماسي على أن تتوافق أنظمة الأداء الخاصة بهم مع المبادئ العامة والإطار العام لهذا النظام.

: :

تسعى الحكومة الاتحادية من خلال إعداد هذا النظام إلى:

- ترسيخ منهج يضمن ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة.
- تحسين وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال تقييم أداء سنوي ينسجم مع أهداف الحكومة الاتحادية.
- مطابقة الأهداف الاستراتيجية للجهات التابعة للحكومة الاتحادية وترسيخها على المستويات الفردية.

- تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية ضمن مظلة روح العمل الجماعي.
- تطوير وتشجيع ثقافة التعليم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني.
- تمكين الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لمتطلبات ومهارات المستقبل.
- تمكين الجهات الحكومية الاتحادية من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الأداء المتميز والكفاءة والمهارة التي تساهم في تحقيق التميز الحكومي.
- وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهات الاتحادية.

:

إن الهدف من إعداد نظام إدارة الموظفين هو ضمان التركيز على إنجاز الأهداف الاستراتيجية للحكومة الاتحادية، ولهذه الغاية فإن المحاور الرئيسية لنظام إدارة أداء الموظفين تتمحور حول ركيزتين أساسيتين هما:

1- ويُمثل هذا المحور ما يُتوقع من الموظف إنجازه خلال السنة، حيث أن هذه الأهداف تساعد الموظف على التركيز على النواحي الرئيسية الهامة في عمله، مما يحقق الإنجاز بكل كفاءة وفاعلية، إضافة لذلك تتم موازنة وربط جميع أهداف الموظفين مع الأهداف المؤسسية للجهات الاتحادية أو المتطلبات التشغيلية للإدارات والأقسام.

2- يبحث هذا المحور في الأسلوب أو الآلية التي تحدد كيفية إنجاز الموظف لأهدافه وفق الإطار العام للكفاءات السلوكية، إذ يتضمن الإطار العام للكفاءات السلوكية ثلاث محاور رئيسية تم استقاءها من نموذج الإمارات للقيادة الحكومية وفقاً لما هو مبين في الجدول رقم (1) أدناه.

جدول رقم (1) إطار عام الكفاءات السلوكية المتوافق مع نموذج الإمارات للقيادة الحكومية

		/
الروح القيادية	ممكن للإنسان	يلهم ويشجع ويحفز الآخرين ويطور الطاقة البشرية والموهب، ويحول ويمكن ويبني القيادات وينقل المهارات ويستفيد من قدراتهم على نحو فعال، ويتمتع بالذكاء العاطفي.
	قدوة حسنة	يتحلى بالأخلاق والقيم والنزاهة والتواضع والاحترام، متفائل بالمستقبل وشغوف ومثابر، ويتبنى مفاهيم السعادة والإيجابية وينشرها، ويسعى لتقديم مساهمات ملموسة، ويعكس الصورة الحسنة للدولة.
	منفتح على العالم	منفتح يتمتع بالسلم والتسامح والتعايش، متطلع للتواصل مع العالم والاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات، وواعي بالثقافة الدولية.
النظرة المستقبلية	مستشرف للمستقبل	مطلع على الاتجاهات العالمية، بتخيل المستقبل، ذات بعد نظر، يعمل على الاستشراف المبكر للفرص والتحديات وتحليلها ووضع السيناريوهات والخطط الاستباقية.
	مبتكر ومحفز للتغيير الجذري	مبتكر، يتبنى تفكيراً إبداعياً ويشجع ويحفز فكر ريادة الأعمال ويدرك آليات عملية التغيير الجذري بين الأفراد وفي السياق المؤسسي، ولديه حس الإقدام على المخاطرة ويؤمن أن لا وجود لكلمة مستحيل.
	ملم بتكنولوجيا المستقبل	ملم بتكنولوجيا المستقبل المتقدمة مثل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي وتأثيرها وطرق الاستفادة منها واستثمارها في صناعة المستقبل وسعادة الإنسان.