

قرار مجلس الوزراء رقم (42) لسنة 2024 بشأن نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، وتعديلاته،
- وعلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية،
- وبناءً على ما عرضه وزير دولة للتطوير الحكومي والمستقبل، رئيس الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وموافقة مجلس الوزراء،

قرّر:

المادة (1)

التعريفات

تُطبق ذات التعريفات الواردة في المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على هذا القرار، وفيما عدا ذلك يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

النظام : نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية.
اللجنة : لجنة المكافآت والحوافز لدى الجهة الاتحادية المشار إليها في هذا القرار.

المادة (2)

الأهداف

يهدف النظام إلى تحقيق الآتي:

1. توفير آليات تمكن الجهات الاتحادية من تحفيز فرق العمل وموظفيها تقديراً لمساهماتهم وإنجازاتهم القيمة والحفاظ على المواهب والكفاءات الحكومية، بما يعزز ثقافة الولاء والتنافسية والإنجاز، ويرفع مستويات الأداء العام.
2. تحقيق الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص في منح المكافآت لمستحقها، وبما يتماشى مع أهداف وتوجهات الحكومة الاتحادية.

المادة (3)

نطاق التطبيق

1. يُطبق أحكام هذا القرار على الموظفين العاملين في الجهات الاتحادية المطبقة لأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على اختلاف درجاتهم وأنماط توظيفهم وأنواع عملهم.
2. يُستثنى من تطبيق أحكام هذا القرار الفئات الآتية:
 - أ. الموظفون الذين ضمن فترة الاختبار.
 - ب. الموظفون المعينين على نمط التوظيف المؤقت في حال كانت مدة العقد أقل من (3) ثلاثة أشهر.
 - ج. الموظفون الذين انتهت خدمتهم لأي سبب من الأسباب، ما عدا الموظفين المنتهية خدمتهم لبلوغ سن الإحالة للتقاعد.
 - د. موظفو التعهيد.
 - هـ. أعضاء الفرق واللجان التي يصرف لها بدلات مالية وفق أي تشريع نافذ.
 - و. الجهات التي لها سياسات وأنظمة مكافآت وحوافز خاصة بها.

المادة (4)

أنواع التحفيز

- يُحدد هذا القرار نوعين رئيسيين من الحوافز التي يمكن منحها لموظفي الجهات الاتحادية، وذلك على النحو الآتي:
1. الحوافز المالية: تتضمن مكافآت أو حوافز نقدية أو أشكال أخرى من التقدير المالي.
 2. الحوافز العينية: تتضمن الشهادات أو الجوائز أو أي أشكال أخرى من التقدير المعنوي.

المادة (5)

أحكام عامة

- يُشترط لصرف إحدى الحوافز المالية المنصوص عليها في هذا القرار، توفر الآتي:
1. توفر المخصصات المالية ضمن الميزانية المعتمدة للجهات الاتحادية.
 2. لا يجوز الجمع بين مكافأة الأداء السنوية وأي نوع من أنواع الترقيات أو تعديل المزايا الخاصة أو مزايا الخبراء والمستشارين خلال نفس العام، ويُشترط أن يكون قد مضى على آخر ترقية أو تعديل للمزايا أو مكافأة أداء سنوية تقاضاها الموظف مدة لا تقل عن (12) إثني عشر شهراً.
 3. يجوز الجمع بين مكافأة الأداء السنوية وأي مكافأة أخرى من الفئات الواردة في هذا النظام وذلك بما لا يتعارض مع المعايير والشروط المنصوص عليها وفق كل فئة.

4. يجوز منح الموظف أكثر من مكافأة نقدية أو عينية وفق الفئات الموضحة في هذا القرار خلال العام الواحد، باستثناء مكافآت الأداء السنوية التي تمنح مرة واحدة في العام، مع مراعاة الشروط المتعلقة بها.
5. يجب ألا يتجاوز سقف إجمالي قيمة جميع فئات المكافآت، بما فيها مكافأة الأداء السنوية، التي يمكن للموظف الحصول عليها في العام الواحد وفق أحكام هذا القرار، مبلغ (100,000) مائة ألف درهم.
6. ألا يكون قد فُرض على الموظف أي جزء إداري خلال سنة الترشيح للحصول على أي من المكافآت المنصوص عليها في هذا القرار، ما لم يُمنح الأثر القانوني لها.
7. يجوز للجنة إضافة معايير أو اشتراطات أخرى وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل.
8. يجوز لرئيس الجهة الاتحادية منح الموظفين المواطنين المنتهية خدماتهم لبلوغ سن الإحالة للتقاعد وفق القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 للمعاشات والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (57) لسنة 2023 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية، مكافأة نقدية أو عينية بحيث لا تزيد قيمة المكافأة عن (50,000) خمسين ألف درهم، ويُستثنى من ذلك الموظفين المنتهية خدماتهم بالتقاعد ممن صرف لهم مكافآت مالية ضمن أي سياسات أو برامج تحفيزية أخرى.
9. يجوز للجهة أن تقدم مقترحات بإضافة فئات أو أنواع إضافية للمكافآت، من خلال رفعها كتوصية إلى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية للنظر والبت فيها، ومن ثم رفعها من قبل الهيئة للاعتماد من مجلس الوزراء.

المادة (6)

فئات المكافآت والحوافز

- يجوز منح الموظف أو أعضاء فرق العمل أو المشارك من خارج الجهة الاتحادية إحدى المكافآت والحوافز الآتية:
1. **مكافأة الأداء السنوية:** ترتبط بنتائج نظام إدارة الأداء السنوي ومستويات الكفاءة والإنتاجية، وتُمنح طبقاً لما ورد في الملحق رقم (1) المرفق بهذا القرار.
 2. **مكافأة الإنجازات المتميزة:** تشتمل على فئات يرتبط تكريمها بإنجازات ذات قيمة مضافة على مستوى الجهة الاتحادية (خارج إطار المهام والمسؤوليات الوظيفية)، وتُمنح طبقاً لما ورد في الملحق رقم (1) المرفق بهذا القرار، وتتضمن كل من الفئات الآتية:
 - أ. **الفرق الاستثنائية:** تُمنح لأعضاء فرق العمل الذين حققوا نجاحاً في تنفيذ مشاريع أو تحقيق إنجازات استثنائية ذات الأثر الإيجابي الملموس، سواءً كانت تلك المشاريع أو الإنجازات لفريق العمل على مستوى الحكومة أو على مستوى الجهة.
 - ب. **صنّاع الإنجاز:** تُمنح للموظفين الذين يظهرون جهود متميزة أو إضافية في تنفيذ المهام التي تدعم التوجهات الحكومية أو استراتيجية الجهة، أو رفع كفاءة الجهة، أو تحسين الخدمات المقدمة للفئات المعنية.
 - ج. **رؤاد الابتكار:** تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين يقدمون أفكاراً إبداعية وفقاً لمعايير نظام الاقتراحات المعتمد لدى الجهة الاتحادية، على أن تساهم الابتكارات المقدمة في تحقيق نتائج ملموسة

في مجال تطوير العمليات والخدمات الحكومية، أو رفع مستويات الأداء والإنتاجية والفعالية، أو تحقيق إيرادات إضافية أو خفض في مصروفات الجهة، أو تصميم مبادرات لها أثر على الجهة أو الحكومة، أو غيرها من الأولويات التي تُحددها الجهة.

د. أوائل المنافسات: تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الفائزين أو المتصدرين في المراكز الأولى في المنافسات داخل الجهة الاتحادية، وفق الآليات المعتمدة للمنافسات أو الجوائز.

هـ. التكريم الفوري: تقدير مباشر يُمنح للموظفين، بترشيح من المسؤول المباشر لمساهماتهم القيمة في مجال عمل الجهة، أو المبادرة في تنفيذ أو تحقيق إنجاز خارج نطاق المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية.

3. مكافأة الإنجازات الوطنية المؤثرة: تشمل على فئات يرتبط تكريمها بمن يقومون بتأصيل قيم الهوية الوطنية، وترسيخ سمعة الدولة وتعزيز تنافسيتها وريادتها العالمية، وتُمنح طبقاً لما ورد في الملحق رقم (1) المرفق بهذا القرار، وتتضمن كلٍ من الفئات الآتية:

أ. الإنجاز الوطني: تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين عززوا سمعة دولة الإمارات العربية المتحدة عالمياً من خلال مساهماتهم الملحوظة في إحداث تأثير إيجابي ملموس على مكانة الدولة عالمياً، أو تحقيق نتائج متقدمة للدولة في تقارير التنافسية الدولية، أو تعزيز قيم وثقافة الإمارات عالمياً، أو الحصول على اعتراف دولي، أو الفوز ضمن الانتخابات أو التصويت لرئاسة لجان عالمية، أو الفوز في المنافسات الإقليمية أو الدولية، وغيرها من المجالات ذات الصلة التي تُحددها الجهة.

ب. الإنجاز المجتمعي: تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين لهم مساهمات وأعمال تطوعية لها تأثير إيجابي على المجتمع أو البيئة.

المادة (7)

الاختصاصات والمسؤوليات

تُشكّل في كل جهة اتحادية، بقرار من رئيس الجهة، لجنة "المكافآت والحوافز" برئاسة وكيل الوزارة أو المدير العام أو من في حكمهما، وأعضاء من الجهة، ومقررراً للجنة، وذلك لتنفيذ أحكام هذا القرار وفق الاختصاصات والمسؤوليات الآتية:

الاختصاصات والمسؤوليات	الجهة
1. الموافقة على الميزانيات السنوية لنظام المكافآت والحوافز، وذلك وفقاً للآليات والإجراءات المعتمدة لدى الحكومة الاتحادية.	رئيس الجهة أو من يفوضه
2. اعتماد قوائم الموظفين الذين يستحقون المكافآت، وقيمة المكافآت والحوافز لكلٍ منهم.	

<ol style="list-style-type: none"> 1. مراجعة الميزانية السنوية للنظام على مستوى الجهة الاتحادية، واقتراح المبالغ المالية المطلوب تخصيصها ضمن ميزانية الجهة الاتحادية. 2. الامتثال واتباع الإجراءات الموضحة في إطار حوكمة وإجراءات منح المكافآت والحوافز التي ينص عليها هذا القرار والموضحة في الملحق رقم (2) المرفق مع هذا القرار. 3. دراسة الطلبات وإقرار قائمة الموظفين وقيم المكافآت ورفعها إلى رئيس الجهة أو من يفوضه للاعتماد، وبمراعاة ألا يتجاوز سقف إجمالي قيمة جميع فئات المكافآت، بما فيها مكافأة الأداء السنوية، التي يمكن للموظف الحصول عليها في العام الواحد وفق أحكام هذا القرار، مبلغ (100,000) مائة ألف درهم. 4. رفع محضر اجتماعات اللجنة واعتمادها من قبل رئيس اللجنة. 5. إعداد تقارير دورية لنتائج تطبيق نظام المكافآت والحوافز في الجهة الاتحادية. 	<p>لجنة المكافآت والحوافز</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. التدقيق على طلبات الترشيح وفقاً للمعايير والشروط الواردة في هذا القرار وإبداء أي ملاحظات بشأنها، ورفعها للجنة للنظر فيها، وبمراعاة ألا يتجاوز سقف إجمالي قيمة جميع فئات المكافآت، بما فيها مكافأة الأداء السنوية، التي يمكن للموظف الحصول عليها في العام الواحد وفق أحكام هذا القرار، مبلغ (100,000) مائة ألف درهم. 2. التنسيق مع إدارة الشؤون المالية للتأكد من توفر المخصصات المالية اللازمة، وذلك قبل رفع أي طلبات أو توصيات للجنة. 3. المراجعة الدورية لآليات منح المكافآت والحوافز في الجهة، وتقييم فعالية تطبيق النظام. 4. الاحتفاظ بكافة السجلات والوثائق (قرارات صرف المكافآت) المتعلقة بالترشيحات والمبررات الخاصة بكل منها. 	<p>إدارة الموارد البشرية</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. التأكد من توفر المخصصات المالية اللازمة لصرف المكافآت والحوافز وفقاً لميزانية الجهة الاتحادية المعتمدة. 2. صرف المكافآت المالية والعينية بناءً على القرارات الصادرة والمخصصات المالية المعتمدة. 3. التأكد من ألا يتجاوز سقف إجمالي قيمة جميع فئات المكافآت، بما فيها مكافأة الأداء السنوية، التي يمكن للموظف الحصول عليها في العام الواحد وفق أحكام هذا القرار، مبلغ (100,000) مائة ألف درهم. 	<p>إدارة الشؤون المالية</p>

المادة (8)

رفع التقارير السنوية حول نتائج تطبيق النظام

على لجان المكافآت والحوافز في الجهات الاتحادية، رفع تقارير سنوية أو عند الطلب إلى الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول نتائج تنفيذ نظام المكافآت والحوافز على مستوى الجهة الاتحادية، على أن تتضمن التقارير معلومات واضحة حول الموظفين وفرق العمل وأعضاءها المستفيدين من هذا القرار وفق الفئات والشروط المبينة فيه، مع أهم الملاحظات والمبررات الداعمة لها.

المادة (9)

الإلغاءات

يُلغى قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2015 بشأن نظام منح المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية، ويُلغى كل حكم يخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة (10)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ صدوره.

محمد بن راشد آل مكتوم

رئيس مجلس الوزراء

صدر عنا:

بتاريخ: 6/شوال/ 1445 هـ

الموافق: 15/أبريل/ 2024 م

الملحق رقم (1) المرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (42) لسنة 2024
بشأن نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

أولاً: مكافآت الأداء السنوية:

اسم المكافأة	المكافأة السنوية
الوصف	يجوز للجهة الاتحادية منح مكافأة سنوية للموظفين الذين تميزوا في تحقيق الأهداف والمهام الموكلة إليهم وفق نظام إدارة الأداء، والحاصلين على تقييم 3 فأعلى أو ما يعادلها، وذلك وفقاً للميزانية المخصصة في الجهة لهذه المكافأة.
قيمة المكافأة	<ul style="list-style-type: none"> ■ تقييم الأداء 5 أو ما يعادلها - بحد أقصى 200% من الراتب الإجمالي. ■ تقييم الأداء 4 أو ما يعادلها - بحد أقصى 150% من الراتب الإجمالي. ■ تقييم الأداء 3 أو ما يعادلها - بحد أقصى 100% من الراتب الإجمالي. <p>بشرط ألا يتجاوز سقف إجمالي قيمة المكافآت (جميع فئات المكافآت: المالية والعينية وبما فيها مكافأة الأداء السنوية) التي يمكن منحها للموظف وفق أحكام هذا القرار، مبلغ (100,000) مائة ألف درهم سنوياً.</p>
الشروط والضوابط	<ol style="list-style-type: none"> 1. أن يكون الموظف قد أكمل سنة واحدة على الأقل من الخدمة في الجهة الاتحادية. 2. أن يكون الموظف على رأس عمله من 1 يناير إلى 31 ديسمبر. 3. أن يكون الموظف حقق أهدافه الوظيفية بكفاءة وفاعلية وفقاً لنظام إدارة الأداء الوظيفي، وحاصل على تقييم (3) فأعلى أو ما يعادله، وهذا يؤهل الموظف للمكافأة السنوية، ولكن خاضع لاعتماد رئيس الجهة ووفق الميزانية المخصصة لهذه المكافأة. 4. يجوز لرئيس الجهة إضافة معايير أو اشتراطات أخرى لمنح مكافأة الأداء السنوية وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل. 5. إن الراتب الإجمالي يشمل الراتب الأساسي والعلاوات والبداوات المنصوص عليها في جدول الدرجات والرواتب المعتمد، ولا يشمل العناصر المالية غير المتكررة مثل السكن العيني أو بدل تذاكر السفر أو بدل ندب ... إلخ. 6. في حالة انتهاء خدمة الموظف قبل 31 مارس، فإن الموظف لا يمنح مكافأة سنوية.
الدورية	تُمنح مرة واحدة ولا يجوز تكرارها في السنة الواحدة.
الفئة المستفيدة	موظفي الجهة الخاضعين لنظام إدارة الأداء في الجهة الاتحادية.

ثانياً: مكافآت الإنجازات المتميزة:

اسم الفئة/المكافأة	الفرق الاستثنائية
الوصف	تُمنح لأعضاء فرق العمل الذين حققوا نجاحاً في تنفيذ مشاريع أو تحقيق إنجازات استثنائية ذات الأثر الإيجابي الملموس، سواءً كانت تلك المشاريع أو الإنجازات لفريق العمل على مستوى الحكومة أو على مستوى الجهة.
قيمة المكافأة	بحد أقصى (20,000) عشرين ألف درهم لكل عضو في الفريق.
الشروط والضوابط	أن يكون عضو الفريق قد أكمل سنة واحدة على الأقل من الخدمة في الجهة الاتحادية.
الدورية	تُمنح مرة واحدة عن كل إنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة، وألا تتجاوز قيمة المكافأة عن (60,000) ستين ألف درهم في السنة الواحدة لكل عضو في الفريق.
الفئة المستفيدة	أعضاء الفريق.

اسم الفئة/المكافأة	صنّاع الإنجاز
الوصف	تُمنح للموظفين الذين يظهرون جهود متميزة أو إضافية في تنفيذ المهام التي تدعم التوجهات الحكومية أو استراتيجية الجهة، أو رفع كفاءة الجهة، أو تحسين الخدمات المقدمة للفئات المعنية.
قيمة المكافأة	بحد أقصى (10,000) عشرة آلاف درهم.
الشروط والضوابط	أن يكون الموظف قد أكمل سنة واحدة على الأقل من الخدمة في الجهة الاتحادية.
الدورية	تُمنح مرة واحدة عن كل إنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف عن (30,000) ثلاثين ألف درهم في السنة الواحدة.
الفئة المستفيدة	الموظف.

اسم الفئة/المكافأة	رؤاد الابتكار
الوصف	تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين يقدمون أفكاراً إبداعية وفقاً لمعايير نظام الاقتراحات المعتمد لدى الجهة الاتحادية، على أن تساهم الابتكارات المقدمة في تحقيق نتائج ملموسة في مجال تطوير العمليات والخدمات الحكومية، أو رفع مستويات الأداء والإنتاجية والفعالية، أو تحقيق إيرادات إضافية أو خفض في

مصروفات الجهة، أو تصميم مبادرات لها أثر على الجهة أو الحكومة، أو غيرها من الأولويات التي تُحددها الجهة.	
قيمتها المكافأة	بحد أقصى (7,000) سبعة آلاف درهم للموظف، أو لكل عضو في الفريق.
الشروط والضوابط	أن يكون الابتكار موثقاً في الأنظمة الخاصة بالجهة الاتحادية وتم اعتماد تطبيقه.
الدورية	تُمنح مرة واحدة عن كل مقترح/ابتكار، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف/عضو عن (21,000) واحد وعشرين ألف درهم في السنة الواحدة.
الفئة المستفيدة	الموظف أو أعضاء الفريق.

اسم الفئة/المكافأة	أوائل المنافسات
الوصف	تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الفائزين أو المتصدرين في المراكز الأولى في المنافسات داخل الجهة الاتحادية، وفق الآليات المعتمدة للمنافسات أو الجوائز.
قيمتها المكافأة	بحد أقصى (10,000) عشرة آلاف درهم للموظف، أو لكل عضو في الفريق.
الشروط والضوابط	1. أن تكون للمنافسة (المسابقات أو الجوائز) آليات ومعايير واضحة. 2. أن يكون الفائز مستوفي لجميع الشروط والأحكام الخاصة بالمنافسة.
الدورية	تُمنح مرة واحدة عن ذات الإنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف/عضو عن (30,000) ثلاثين ألف درهم في السنة الواحدة.
الفئة المستفيدة	الموظف أو أعضاء الفريق.

اسم الفئة/المكافأة	التكريم الفوري
الوصف	تقدير مباشر يُمنح للموظفين، بترشيح من المسؤول المباشر لمساهماتهم القيمة في مجال عمل الجهة، أو المبادرة في تنفيذ أو تحقيق إنجاز خارج نطاق المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية.
قيمتها المكافأة	مكافأة مالية نقدية أو عينية بحد أقصى (1000) ألف درهم للموظف.
الشروط والضوابط	1. لا يجوز منح المكافأة للموظف لأكثر من مرة واحدة في الشهر ذاته. 2. أن تقوم اللجنة بتحديد الضوابط الخاصة بمنح هذه المكافأة وإعلام المسؤولين في الجهة. 3. يتطلب من المسؤول المباشر عند رغبته بمنح المكافأة، إرسال الطلب وتوضيح المبررات إلى إدارة الموارد البشرية، على أن تتولى إدارة الشؤون المالية صرف المكافأة وفق الآليات والضوابط المعتمدة بعد اعتمادها من وكيل الوزارة أو من يفوضه.

4. يتطلب من إدارات الشؤون المالية عكس الضوابط وفق الآليات المعتمدة في الإجراءات المالية	
تُمنح مرة واحدة عن ذات الإنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف عن (3000) ثلاثة آلاف درهم في السنة الواحدة.	الدورية
الموظفين من الدرجة الوظيفية الخامسة فما دون أو ما يعادلها.	الفئة المستفيدة

ثالثاً: مكافآت الإنجازات الوطنية المؤثرة:

الإنجاز الوطني	اسم الفئة/المكافأة
تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين عززوا سمعة دولة الإمارات العربية المتحدة عالمياً من خلال مساهماتهم الملحوظة في إحداث تأثير إيجابي ملموس على مكانة الدولة عالمياً، أو تحقيق نتائج متقدمة للدولة في تقارير التنافسية الدولية، أو تعزيز قيم وثقافة الإمارات عالمياً، أو الحصول على اعتراف دولي، أو الفوز ضمن الانتخابات أو التصويت لرئاسة لجان عالمية، أو الفوز في المنافسات الإقليمية أو الدولية، وغيرها من المجالات ذات الصلة التي تُحددها الجهة	الوصف
بحد أقصى (20,000) عشرين ألف درهم للموظف أو لكل عضو في الفريق.	قيمة المكافأة
أن يكون لدى الموظف أو الفرق المستندات والإثباتات الرسمية الداعمة للترشيح.	الشروط والضوابط
تُمنح مرة واحدة عن ذات الإنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) ثلاث مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف/ عضو عن (60,000) ستين ألف درهم في السنة الواحدة.	الدورية
الموظف أو أعضاء الفريق.	الفئة المستفيدة

الإنجاز المجتمعي	اسم الفئة/المكافأة
تُمنح للموظفين أو أعضاء فرق العمل الذين لهم مساهمات وأعمال تطوعية لها تأثير إيجابي على المجتمع أو البيئة، على سبيل المثال وليس الحصر: <ul style="list-style-type: none"> ▪ المبادرة الذاتية للتطوع في خدمة المجتمع. ▪ تقديم مساهمات تعزز جودة الحياة. ▪ إحداث تغيير إيجابي والتأثير على المجتمع. 	الوصف
بحد أقصى (3,000) ثلاثة آلاف درهم للموظف أو لكل عضو في الفريق.	قيمة المكافأة
1. أن يكون الموظف قد أكمل سنة واحدة على الأقل من الخدمة في الجهة الاتحادية.	الشروط والضوابط

<p>2. أن يكون لدى الموظف أو الفرق المستندات المتعلقة بالساعات أو الشهادات التطوعية.</p> <p>3. أن يكون قد ساهم في الأعمال التطوعية أو المجتمعية خارج نطاق مهامه في الجهة.</p>	
<p>تُمنح مرة واحدة عن ذات الإنجاز، ويجوز منحها بحد أقصى (3) مرات في السنة الواحدة وألا تتجاوز قيمة المكافأة لكل موظف/ عضو عن (9,000) تسعة آلاف درهم في السنة الواحدة.</p>	الدورية
<p>الموظف أو أعضاء الفريق.</p>	الفئة المستفيدة

الملحق رقم (2) المرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (42) لسنة 2024
بشأن نظام المكافآت والحوافز لموظفي الحكومة الاتحادية

إطار حوكمة وإجراءات منح المكافآت والحوافز في الجهات الاتحادية

