

العدد: 6
أبريل
2020

الموارد البشرية

تصدر من دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي





عبدالله علي بن زايد الفلاسي
مدير عام
دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي
ABinZayed@dghr.gov.ae

تواصل دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، مسيرة التطور، وتعمل ما في وسعها للإرتقاء بالعنصر البشري في دبي، تنفيذاً لما جاء في وثيقة 4 يناير 2020 التي أصدرها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي «رعاه الله»، والتي تضمنت تشكيل مجلس دبي للإشراف على ستة مسارات استراتيجية للنمو في إمارة دبي، ومن مضمونها مسار التطوير الحكومي الذي تتبعه الدائرة، حيث باشرت دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي وضع الخطط والاستراتيجيات الرامية لتنفيذ ما يتصل بمجال عملها مما جاء في الوثيقة، والمشاركة في رسم رؤية الخمسين عاماً القادمة لدبي، وتعزيز مكائنها، واستمرارية تنافسيتها الدولية، وريادتها الاقتصادية، وجاذبيتها باعتبارها أفضل المدن العالمية للحياة.

كانت الشهور القليلة الماضية من العام الحالي 2020 حافلة بالبرامج والمبادرات، وحملت بداية هذا العام بشارات الخير لموظفي حكومة دبي، إذ اعتمد سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي، منظومة المخصصات المالية للعاملين في حكومة دبي، تنفيذاً لأهداف الإمارة الاستراتيجية الرامية إلى تطوير منظومة العمل الحكومي، لتكون دبي نموذجاً للعمل الحكومي المتفرد والذي يضمن الاستثمار في الكوادر البشرية وتحويلها إلى طاقات ذات إنتاجية مبتكرة تدعم الأهداف المنشودة للحكومة، إذ تحرص دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي على تأهيل أبناء الإمارات تأهيلاً عالياً وفقاً لأعلى المعايير العالمية، ليكونوا قادة المستقبل، ويواصلوا مسيرة التميز والابتكار وتحقيق تطلعات القيادة الرشيدة في قيادة العمل الحكومة خلال الخمسين عاماً المقبلة.

إن اعتماد منظومة المخصصات المالية لموظفي حكومة دبي يهدف لتعزيز الكفاءة الحكومية من خلال الاستثمار في تطوير الموارد البشرية كأولوية مطلقة من أجل الارتقاء بالأداء الحكومي، وتطوير منظومة العمل وفق متطلبات العصر، والحفاظ على المواهب والكشف عن العناصر الخلاقة والمبدعة وتفعيل الإمكانات الحقيقية للعاملين في حكومة دبي، وتوفير كافة متطلباتهم ومتطلبات أسرهم، وهو الأمر الذي تعدّه القيادة الرشيدة حجر الأساس في مسيرتنا نحو التغيير. وفي هذا العدد من نشرة الموارد البشرية لحكومة دبي، نسلط الضوء العديد من الأنشطة والفعاليات التي شهدتها الدائرة خلال الفترة الماضية، خاصة الإطار العام لتطوير الموارد البشرية، ووثيقة مبادئ السلوك الوظيفي، ودليل الأمومة والطفولة، وتخريج دورة جديدة من الدبلومات المهنية ماليون، إلى جانب منظومة المخصصات المالية.

والله من وراء القصد،،،،



بتوجيهات محمد بن راشد حمدان بن محمد يعتمد منظومة المخصصات المالية للعاملين في حكومة دبي

بناءً على توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، اعتمد سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي رئيس المجلس التنفيذي (منظومة المخصصات المالية للعاملين في حكومة دبي)، تنفيذاً لأهداف الإمارة الاستراتيجية الرامية إلى تطوير منظومة العمل الحكومي، لتكون دبي نموذجاً للعمل الحكومي المتفرد والذي يضمن الاستثمار في الكوادر البشرية وتحويلها إلى طاقات ذات إنتاجية مبتكرة تدعم الأهداف المنشودة لحكومة دبي.

وقال سموه: «ترسخ المنظومة رؤية صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، ووثيقة 4 يناير 2020 الرامية إلى تعزيز الكفاءة الحكومية من خلال الاستثمار في تطوير الموارد البشرية كأولوية مطلقة من أجل الارتقاء بالأداء الحكومي وتأكيد ريادة حكومة دبي إلى جانب توفير كافة المتطلبات لاستقرار الأسر المواطنة وكافة العاملين في حكومة دبي، وهو الأمر الذي نعتبره حجر الأساس في مسيرتنا نحو التغيير، مع ضمان تعزيز تكافؤ الفرص بين كافة الموظفين وفقاً لمؤشرات رئيسية تعتمد على الأداء والخبرات المختلفة فيما بينهم».

وأوضح سموه: «هدفنا تطوير منظومة العمل والأداء الحكومي وفق متطلبات العصر، ونسعى للحفاظ على المواهب والكشف عن العناصر الخلاقة والمبدعة وتفعيل الإمكانيات الحقيقية لموظفينا. ستركز المنظومة على ما يمتلكه موظفونا من مهارات علمية وعملية، تواكب أحدث المستجدات التي يشهدها العالم في مختلف المجالات والقطاعات، وهو ما نصبو من خلاله إلى إحراز التقدم والتطور وبالتالي لبدء من بناء وتأهيل وتدريب موارد وكفاءات وطنية واعية، قادرة على الابتكار والتفكير الإبداعي والإنجاز وصناعة مستقبل مستدام حافل بالفرص».

وأكد سمو ولي عهد دبي: «سباقون دائماً في شتى المجالات بفضل الثقة التي وضعناها في كوادرن البشرية وتركيزنا بشكل رئيسي على بناء الإنسان والتزامنا الراسخ بمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص وإتاحة التدريب والتطوير المهني لجميع الموظفين العاملين في القطاع الحكومي دون تمييز ليمكنوا من المساهمة في تطوير الخدمات والارتقاء بمنظومة العمل الحكومي إلى آفاقٍ ريادية جديدة من التميز والإبداع».

منظومة من المخصصات المالية

سيتم تعديل الرواتب وفقاً لمنظومة المخصصات المالية الجديدة للعاملين في حكومة دبي بمتوسط يبلغ 10 % زيادة عن الجدول السابق، في حين ستبلغ الزيادة في جدول الرواتب للوظائف التخصصية المهنية بين 9 % إلى 16 % تقريباً، إلى جانب توفير عدد من المميزات التي تدعم توفير الاستقرار الوظيفي من خلال ساعات العمل المرنة، إضافة إلى توفير خيار العمل عن بعد والدوام الجزئي والذي من شأنه خلق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، كما تحدد المنظومة الحد الأدنى لراتب الخريج المواطن إضافة

إلى توفير علاوة بدل خطر ضمن المنافع المالية للمهن الحرفية، بالإضافة إلى الامتيازات المنصوص عليها في القانون مثل تذاكر السفر والتأمين الصحي ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها من البدلات التي تسهم في خلق بيئة عمل محفزة وإيجابية للموظفين.

فرص عادلة

وستعمل المنظومة على ضمان حصول الموظفين على فرص عادلة تحقق لهم التقدم وفقاً لتدرجهم الوظيفي، ومواكبة التحولات المتسارعة للعصر من خلال بنية تشريعية وإدارية مرنة تضمن توفير كافة المقومات الضرورية للإبداع وإطلاق الطاقات الكامنة للموظفين، لإنجاح جهود فرق العمل في كل المجالات وبناء اقتصاد متنوع لإمارة دبي قائم على المعرفة بكوادر قادرة على المنافسة عالمياً.

جدول رواتب تنافسي

وستضمن المنظومة مسألة ضبط الشفافية والميزانية للدوائر الحكومية، حيث يعتبر القرار قد دخل حيز التنفيذ اعتباراً من 1 يناير 2020، لضمان المتطلبات الحالية والمستقبلية لرفع تنافسية الفرق الحكومية، من خلال جدول تنافسي للرواتب والمزايا لحكومة دبي، والعمل على التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، والتركيز على خطط التوطين ومؤشراتها ضمن الوظائف الاستراتيجية، التي تتواءم مع أنظمة وخطط الموارد البشرية.

وسيتم من خلال المنظومة ربط المجموعات الوظيفية بكافة الأوصاف الوظيفية لحكومة دبي، مما سيساهم في الحفاظ على أفضل المواهب واستقطاب الطاقات الخلاقة والمبدعة،

لجنة «تسكين موظفي حكومة دبي»

واعتمد سمو ولي عهد دبي قراراً بتشكيل لجنة «تسكين موظفي حكومة دبي» برئاسة سعادة / عبدالله الفلاسي، مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، وعضوية كل من مدير عام دائرة المالية والأمن العام للجنة العليا للتشريعات في إمارة دبي. وتهدف اللجنة إلى اعتماد قوائم تسكين موظفي حكومة دبي على سلم الدرجات والرواتب المحدد في القرار، إلى جانب اعتماد قوائم تسكين وتوفير أوضاع الحالات الاستثنائية الناجمة عن عمليات التسكين، إضافة إلى رفع التوصية إلى رئيس المجلس التنفيذي بشأن أي مسألة أو حكم أو حالة غير واردة في القانون أو القرار.

الإطار العام لتطوير الموارد البشرية الحكومية

كوادر تنافس عالمياً

كفاءة ومستدامة

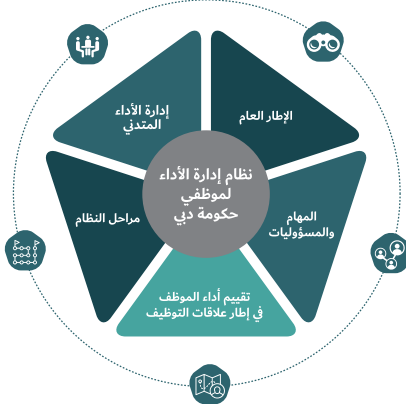
استباقية ومرنة

رائدة ومبتكرة

حكومة رائدة ومستقبلية

2018

قانون الموارد البشرية 2018 ... تعزيز الريادة وروح الفريق



2019

تحديد وتصنيف المجموعات الوظيفية
الوصف الوظيفي العام
تقييم الوظائف
الكفاءات والمستويات
المسارات الوظيفية
خطط التعاقب الوظيفي

تطوير
الموارد
البشرية

نضج ممارسات إدارة الموارد البشرية
في الحكومة
عمليات ومؤشرات الموارد البشرية

مواءمة
أنظمة
الموارد
البشرية

خطط التوظيف
مؤشرات التوظيف
الوظائف الاستراتيجية

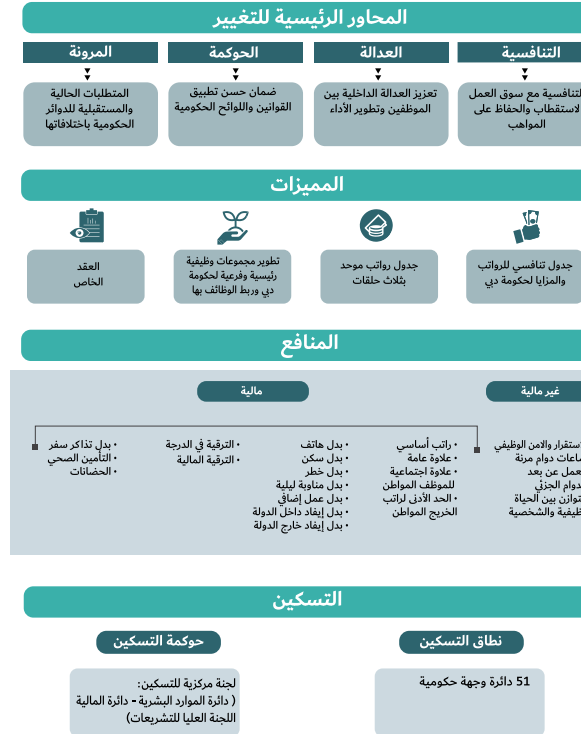
التوظيف

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
تحديد الوظائف الحرجة والمحورية على
مستوى الدوائر
أطار قياس الإنتاجية للقطاع الحكومي

الكفاءة
الحكومية

2020

منظومة المخصصات المالية لموظفي حكومة دبي



الخطوات المستقبلية

حمدان بن محمد يعتمد وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في حكومة دبي

قام بإعدادها فريق مسرعات الموارد البشرية التابع لدائرة
الموارد البشرية لحكومة دبي

اعتمد سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي رئيس
المجلس التنفيذي لإمارة دبي وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات
الوظيفة العامة لموظفي حكومة دبي وذلك بحضور سمو الشيخ مكتوم بن
محمد بن راشد آل مكتوم، نائب حاكم دبي النائب الأول لرئيس المجلس
التنفيذي لإمارة دبي.



عن الحفاظ على المال العام والمصلحة العامة، والموضوعية وتأدية الواجبات الوظيفية بحيادية ومهنية دون تحيز أو مجاملة).

أهداف الوثيقة:

- 1 - بناء وتعزيز ثقافة مؤسسية موحدة تدعم استراتيجية إمارة دبي نحو تحقيق أهدافها المستقبلية
- 2 - تنمية حس المسؤولية لدى الموظف الحكومي
- 3 - تعزيز روح الفريق الواحد
- 4 - توعية الموظفين وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي وبيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية التي يجب الالتزام بها.

تعهدات الوثيقة:

- 1 - الالتزام بكافة التشريعات السارية في دولة الإمارات بشكل عام، وفي دبي خاصة، واللوائح والقرارات المعتمدة لدى الجهة الحكومية، بأسلوب يُعزز ويحافظ على مكانة وسمعة الحكومة بشكل عام والجهة الحكومية بشكل خاص،
- 2 - ضرورة الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي، والظهور بشكل دائم كقدوة حسنة.
- 3 - التعاون المتبادل وعدم التمييز.
- 4 - استكشاف المواهب ودعمها.
- 5 - التواصل المستمر مع الموظفين بطريقة متجددة ومبتكرة، والسعي لحل شكاوى الموظفين ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها قبل تحويلها إلى اللجان المختصة، والعمل بروح الفريق الواحد، وإدارة فرق العمل بشكل فعال.

التزامات الإدارة العليا:

- 1 - ضرورة مراعاة الاختلافات الفردية والتنوع الثقافي للموظفين.
- 2 - توفير بيئة عمل آمنة وعادلة تتسم بالثقة والإيجابية وخالية من التمييز.
- 3 - الابتعاد عن المساس بحقوق الموظفين.
- 4 - توفير أساليب محفزة على تقديم وتطبيق الأفكار الإبداعية والمبتكرة.
- 5 - ضمان وجود سياسات واضحة لتحسين الاداء ورفع كفاءة الموظفين.
- 6 - توفير آليات للإبلاغ ورفع التظلمات من الموظفين.



تشكل الوثيقة إطاراً تنظيمياً وقانونياً للقيم والسلوكيات والواجبات التي ينبغي على موظفي الحكومة مراعاتها والالتزام بها أثناء شغلهم للوظيفة العامة داخل وخارج مقر العمل، وفي كل ما يتعلق بتأديتهم للوظيفة وفقاً للتشريعات السارية، وتشمل الوثيقة الدوائر الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة، والسلطات والمجالس الحكومية وأي جهة عامة أخرى تابعة للحكومة.

وجاء اعتماد وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة لموظفي حكومة دبي، بحضور معالي عبدالله البسطي، الأمين العام للمجلس التنفيذي لإمارة دبي، وعبدالله علي بن زايد الفلاسي مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، تماشياً مع توجيهات القيادة الرشيدة بشأن تعزيز بيئة العمل وتوفير كافة الضمانات والقواعد والأسس التي تكفل للموظف أن يقوم بمهامه وواجبه على أفضل صورة ممكنة.

وتحدد الوثيقة التي قام بإعدادها فريق مسرعات الموارد البشرية التابع لدائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، (القيم الأساسية لأخلاقيات الوظيفة العامة في حكومة دبي، ومن أهمها النزاهة والتصرف بعيداً عن الأهواء والمصالح الشخصية، والصدق والأمانة، فضلاً



مبادئ وأخلاقيات وواجبات الوظيفية الواجب على الموظف الالتزام بها:

- 1 - قيمة الولاء والإخلاص والانتماء للوطن.
- 2 - العمل على ترسيخ قيمة الانتماء وتعميق الارتباط بكل ما يرمز إليه الوطن من قيم ومبادئ ونظم وقوانين وأعراف وتقاليده.
- 3 - الإخلاص في خدمة الوطن والحرص على الحفاظ عليه من كل المخاطر التي يمكن أن تمسه.

معايير التصريحات الإعلامية واستخدام مواقع ووسائل التواصل الاجتماعي:

- 1 - الالتزام بالتعامل مع مواقع ووسائل التواصل الاجتماعي بأعلى المعايير الأخلاقية.
- 2 - عدم الخوض في موضوعات من شأنها الإضرار بمصالح الدولة أو أمنها.
- 3 - تعزيز الرقابة الذاتية عند رفع أي تظلم أو شكوى حول الخدمات الحكومية الأخرى وبما يتوافق مع الآداب العامة والتشريعات السارية في الدولة في هذا الشأن.
- 4 - عدم نشر أو تداول المستندات والوثائق الرسمية أو المذكرات أو الاتفاقيات على شبكة الانترنت أو في مواقع أو وسائل التواصل الاجتماعي أو أي وسيلة تقنية أخرى.



للمزيد من التفاصيل

أخواتي وإخواني موظفي حكومة دبي الأعزاء

أتمنى أن تصلكم رسالتي وأتم بصحة وعافية.

تجربة صعبة يمر بها العالم ونحن لسنا بمعزل عنها، إلا أن إيماننا بقدرة الله وبعظيم رحمته سيمكننا من تجاوز هذه المرحلة، وسنخرج منها أقوى وأقدر على تخطي المحن والصعاب.

لدينا رب كبير، وقيادة عظيمة حريصة على صحة الأفراد وسلامة العيش للجميع، لخصها سيدي صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"، قائلا: "رسالة لشعبنا بأن صحتهم هي الأهم، وبأن موارد الدولة كلها مسخرة لضمان سلامتهم، وبأن الجميع اليوم مسؤول عن الجميع، وبأن دولة الإمارات متحدة أمام التحديات، ومتحدة لتجاوز الأزمات، ومتحدة لحفظ المنجزات. حفظ الله شعبنا وأدام على مجتمعنا الصحة والسلامة والعافية".

وأكد على ذلك سيدي صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان، ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة: "الإمارات بتوجيهات خليفة وفرت الإمكانيات كافة لأخذ التدابير الوقائية لحماية المجتمع. لن نتوانى في اتخاذ ما يلزم لضمان صحة الناس. كلنا شركاء في مواجهة هذا التحدي"، واستطرد سموه قائلا: "الدواء والغذاء خط أحمر ولا تشيلون هم أبداً".

قيادة استثنائية تبث الراحة والطمأنينة لشعب يستحق كل الخير. لكن هذا لا يعفيانا من مسؤولياتنا كأفراد وكمجتمع، ويتطلب منا إحداث تغيير جذري في أسلوب حياتنا اليومية لفترة مؤقتة.

وكموظفين في حكومة دبي يقع على عاتقنا مساندة قيادتنا في هذه المرحلة، من خلال القيام بمسؤولياتنا على أكمل وجه، مع الالتزام التام بالتعليمات الصادرة من الجهات المختصة.

لنتعهد معاً في البقاء في بيوتنا قدر الإمكان، فهناك من لا ينام من أجل سلامتنا ومن أجل أن يعيش الوطن بأمن وسلامة. لا يجب الاستهانة بالتأثير الذي يمكن أن يحدثه كل فرد منا، والتزامنا هو أقوى سلاح للعبور معاً بسلام ولتعود الحياة جميلة كما كانت.

كل الشكر والتقدير والاعتزاز بجنودنا في الصفوف الأمامية لمحاربة انتشار هذا الفيروس، وهم يضحون من أجلنا جميعاً. إن الحفاظ على سلامتنا وسلامة أهاليها هو مسؤولية مشتركة وواجب وطني على الجميع.

كلي ثقة بقدرةنا على تخطي هذه الأزمة لأنني أثق بالله وبالقيادة الرشيدة وبالكوادر المهنية وبكل فرد منكم، وكلي ثقة بإمكانيات واستعدادات حكومة دبي للمستقبل ولمواجهة كل الظروف، وكلي ثقة بأننا سنتخطى هذه الأزمة بتجارب ودروس مستفادة تزيدنا قوة وإصراراً.

أسأل الله العليّ القدير أن يحفظنا وإياكم أجمعين.

أخوكم

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم



سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
يوجه بتفعيل نظام العمل عن بعد



نظام العمل عن بعد في الظروف الطارئة (العمل من المنزل فقط)

- 01



تأدية المهام الوظيفية من المنزل فقط ومن خلال ساعات العمل الرسمي
- 02



عدم التواجد في الأماكن العامة مثل المطاعم أو المقاهي وما شابهها لتأدية الأعمال
- 03



الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات وعدم استخدام الحاسب الآلي لغير أغراض العمل
- 04



المحافظة على العهد لاستخدامها في العمل من المنزل واقتصارها على استخدام الموظف فقط
- 05



الالتزام بالتعاميم الصادرة عن الجهات المختصة بشأن تطبيق معايير الصحة والسلامة على المستوى الشخصي سواء في المنزل وخارجه
- 06



مراجعة جهة العمل عند الحاجة لأي بيانات أو وثائق
- 07



إخذ المعلومات من الجهات الرسمية، والابتعاد عن الشائعات
- 08



الإفصاح عن الأقارب المخالطين أو من يعيش من المصابين بالفيروس وكذلك الإفصاح عن سفر أحد هؤلاء الأقارب وجهة السفر
- 09



الالتزام بالزي الرسمي أثناء الاجتماعات عبر الرسائل التقنية باستخدام الفيديو
- 10



على الجهات التأكد من عمل الموظف من المنزل خلال ساعات العمل الرسمية

الإجراءات الاحترازية للموظفين في مقر العمل



إغسل يديك
بالماء والصابون
كل ساعة

Stop and wash
your hands



حافظ على مسافة
مترين بينك وبين
زملاء العمل

Keep 2 meters
between you
and your
colleague



لا تتخالط زملاءك
في العمل أثناء
استراحة الأكل

DO NOT eat
with your
colleagues



امتنع عن
التدخين

Quit
smoking



قم بتأدية صلاتك
منفرداً وعلى
سجادة الخاصة

Pray solely on
your own
prayer mat



الأسئلة المتكررة بشأن التدابير الاحترازية والعمل عن بعد في ظل وباء فيروس كورونا «كوفيد19»

السؤال الأول: ما هو المقصود بالموظفين كبار السن الذين يرخّص لهم بالعمل عن بعد؟

الجواب: يقصد بكبار السن الموظفين الذين بلغوا 60 سنة فما فوق.

السؤال الثاني: هل يرخّص بالعمل عن بعد لكل الموظفين من أصحاب الهمم؟

الجواب: كل الموظفين من أصحاب الهمم يرخّص لهم بنظام العمل عن بعد بغض النظر عن طبيعة الإعاقة.

السؤال الثالث: ما هي الأمراض التي تسبب ضعف المناعة، والتي يجب بناء عليها الترخيص للموظف بالعمل عن بعد؟

الجواب: حال كان الموظف يعاني من أمراض الجهاز التنفسي أو الأمراض التي تؤدي إلى ضعف المناعة كالأورام الخبيثة أو الأمراض المزمنة، وذلك بناء على تقرير من اللجنة الطبية في إمارة دبي، فإنه يجب على الدائرة الترخيص للموظف للعمل من المنزل وذلك في حال كانت طبيعة الوظيفة التي يشغلها يمكن تأديتها مهامها عن بعد، أو كان بالإمكان تكليفه بأي مهام أخرى يمكن أن تخدم أهداف الدائرة وبما يتناسب مع قدراته وإمكانياته. أو منحه إجازة طارئة في حال كان وظيفته لا يمكن تأديتها عن بعد ولا يمكن تكليفه بأي مهام تخدم أهداف ومصلحة الدائرة.

السؤال الرابع: ما هو الإجراء الذي يمكن أن تتخذه الجهة الحكومية في حال عودة الموظف من خارج الدولة؟

الجواب: بالنسبة للموظف العائد من خارج الدولة، يتوجب على الجهة الحكومية في إلزام الموظف بالبقاء في الحجر المنزلي، لمدة (14) يوماً من عودته إلى الدولة، وخلال هذه الفترة فإنه يتم معاملته على النحو التالي:

أ. تكليفه بالعمل عن بعد في حال كانت مهامه الوظيفية يمكن تأديتها عن بعد، أو كان بالإمكان تكليفه بأي مهام أخرى يمكن أن تخدم أهداف الدائرة وبما يتناسب مع قدراته وإمكانياته

ب. منحه إجازة طارئة في حال كانت طبيعة وظيفته لا يمكن تأديتها عن بعد ولا يمكن تكليفه بأي مهام تخدم أهداف ومصلحة الدائرة.

السؤال الخامس: ما هو الإجراء الواجب اتباعه في حال كان أحد أقارب الموظف المخالطين له أو من يعيش معه في منزله مصاباً بالفيروس أو يشتبه إصابته به أو كان عائداً من خارج الدولة؟

الجواب: يجب على الموظف الإفصاح عن الأقارب المخالطين له أو من يعيشون معه والذين تأكدت إصابتهم بالفيروس أو يشتبه إصابتهم أو كان عائداً من خارج الدولة، وفي هذه الحالة فإن الموظف يخضع للحجر المنزلي لمدة (14) يوم، ويتم معاملته خلال هذه المدة على النحو التالي:

أ. تكليفه بالعمل عن بعد في حال كانت مهامه الوظيفية يمكن تأديتها عن بعد، أو كان بالإمكان تكليفه بأي مهام أخرى يمكن أن تخدم أهداف الدائرة وبما يتناسب مع قدراته وإمكانياته.

ب. منحه إجازة طارئة في حال كانت طبيعة وظيفته لا يمكن تأديتها عن بعد ولا يمكن تكليفه بأي مهام تخدم أهداف ومصلحة الدائرة.

السؤال السادس: ما هو الإجراء الذي تتخذه الجهة الحكومية في حال ظهور أعراض الإصابة بالإنفلونزا أو السعال أو أحد الأمراض الصدرية على الموظف؟

الجواب: يجب على الجهة الحكومية عدم السماح للموظف بالبقاء في العمل وإلزامه بمراجعة أحد المراكز الطبية أو المستشفيات والبقاء في المنزل طيلة المدة المقررة له من الجهة الطبية.

السؤال السابع: هل يجوز للدائرة تكليف الموظف خلال فترة الاختبار بنظام العمل عن بعد؟

الجواب: يجوز للدائرة تكليف الموظف الخاضع لفترة الاختبار بتأدية مهام وظيفته عن بعد، إلا أنه يشترط في هذه الحالة تحديد مهام واضحة ومحددة له، ومتابعة أدائه من قبل رئيسه المباشر بشكل مستمر ومتواصل خلال تأدية مهامه عن بعد، وذلك لضمان تقييم أدائه خلال فترة الاختبار بشكل موضوعي وعادل، وتعتبر فترة عمله عن بعد من ضمن فترة الاختبار المقررة له، كما يمكن تكليفه بأي مهام أخرى يمكن أن تخدم أهداف ومصلحة الدائرة وبما يتناسب مع قدراته وإمكانياته، وفي حال كان لا يمكن تأدية مهام وظيفته عن بعد ولا يمكن تكليفه بأي مهام تخدم أهداف ومصلحة الدائرة وتتناسب مع إمكانيته وقدراته، فيتم منحه إجازة طارئة وتمدد فترة الاختبار بقدر عدد أيام هذه الإجازة.

السؤال الثامن: هل تحصل الموظفة خلال فترة الرضاعة ساعتين لرضاعة طفلها في حال كانت تعمل عن بعد؟

الجواب: إن تقليص ساعات الرضاعة غير مرتبط بالعمل عن بعد، حيث أن العمل عن بعد هو وسيلة لقيام الموظف بمهام عمله، أما ساعات الرضاعة فهي استحقاق للموظفة وفقاً للمادة (5) من المرسوم رقم 14 لسنة 2017 بشأن إجازة الأمومة والوضع والرعاية للموظفات في حكومة دبي سواء كانت تؤدي عملها في مقر العمل أو عن بعد.

السؤال التاسع: في حال رفض الموظف المهام الجديدة الموكلة اليه، هل بالإمكان تحويله إلى لجنة المخالفات الإدارية في الدائرة؟

الجواب: في حال قيام الدائرة بتكليف الموظف بأية مهام تخدم مصلحة الدائرة وأهدافها، وكان بإمكانه القيام بها حسب قدراته وإمكانياته، فإنه في حال رفض الموظف تأدية هذه المهام التي تتناسب مع قدراته وإمكانياته ودون وجود أي عذر لذلك، فإنه يتم إحالته إلى لجنة المخالفات الإدارية بسبب مخالفته لتنفيذ توجيهات وتعليمات الدائرة في ظل الظروف الاستثنائية الحالية.

السؤال العاشر: كيف يتم التعامل مع الموظف غير المواطن الذي يقوم بالسفر إلى دولته لظروف شخصية طارئة بموافقة الدائرة في ظل سريان الحظر الطيران؟

الجواب: في حال رغبة الموظف بالخروج في إجازة دورية للسفر إلى دولته الأم بناء على ظروف شخصية طارئة، تقدرها جهة عمله، وكان سفر هذا الموظف بعد سريان الحظر في الطيران، ولم يتمكن من العودة إلى الدولة بسبب استمرار هذا الحظر، يتم اتباع ما يلي:

أولاً: تكليف الموظف بالعمل عن بعد من دولته بعد انتهاء مدة الإجازة الدورية المرخص له بها، وذلك في حال كانت طبيعة الوظيفة التي يشغلها يمكن تأدية مهامها عن بعد، أو كان بالإمكان تكليفه بأي مهام أخرى يمكن أن تخدم أهداف الدائرة وبما يتناسب مع قدراته وإمكانياته.

ثانياً: منح الموظف إجازة بدون راتب في حال لا يمكن تكليفه بأي مهام بعد استنفاده لرصيد إجازته الدورية، وذلك طوال مدة بقائه خارج الدولة بسبب الحظر المفروض على السفر إلى حين عودته للدولة، وعند عودته إلى الدولة يتم الحجر عليه في المنزل لمدة (14) يوم ومنحه إجازة طارئة خلال فترة هذا الحجر المنزلي.

السؤال الحادي عشر: هل يستمر الاستمرار بمنح الأذن الشخصي وساعات المغادرة في حال كان الموظف يعمل عن بعد؟

الجواب: في حال رغبة الموظف الذي يعمل عن بعد بالمغادرة خلال ساعات العمل الرسمية المقررة في عمله عن بعد، فإنه يجب عليه التقيد بذات الأحكام الواردة في اللائحة المعتمدة لدى الدائرة بشأن ساعات المغادرة حتى ولو كان يؤدي مهامه بنظام العمل عن بعد.

السؤال الثاني عشر: ما مدى إمكانية عقد اجتماعات لجنة المخالفات الإدارية في ظل الظروف الحالية المتعلقة بانتشار وباء كورونا «كوفيد19»؟

الجواب: إن استمرار عمل لجنة المخالفات الإدارية هو من ضمن استمرار أعمال الدائرة، بانتظام، وعليه فإنه يتم الاستمرار في عقد اجتماعات اللجنة في ظل الظروف الحالية من خلال الوسائل التقنية المتبعة لدى الدائرة في نظام العمل عن بعد.

السؤال الثالث عشر: هل يستمر تقليص ساعات العمل للموظفين الحاصلين على تقليص ساعات العمل بقرار من اللجنة الطبية في حال تطبيق العمل عن بعد لهم؟

الجواب: إن تقليص ساعات العمل بناء على قرار من اللجنة الطبية غير مرتبط بالعمل عن بعد، حيث أن العمل عن بعد هو وسيلة لقيام الموظف بمهام عمله، أما ساعات التقليص التي تمنح للموظف بناء على المادة 80 من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم 8 لسنة 2018، فإنها تبقى سارية ومعمول بها حتى وإن تم تكليف الموظف بالعمل عن بعد في حال وجود التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية.

السؤال الرابع عشر: هل يمكن صرف بدل عمل إضافي في حال تطبيق العمل عن بعد؟

الجواب: لا يجوز صرف بدل العمل الإضافي للموظف في حال كان يؤدي مهام وظيفته عن بعد.



أصدرت دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، دليل الأمومة والطفولة، والذي يتضمن النصائح الطبية الواجب مراعاتها من قبل الموظفة الحامل، خلال فترات الحمل والولادة والرضاعة، بالإضافة للمعلومات القانونية التي تتضمن حقوق وواجبات الموظفة خلال تلك الفترات وفقاً لما هو منصوص عليه في المرسوم رقم (14) لسنة 2017 بشأن إجازة الوضع والأمومة والرعاية لموظفات حكومة دبي.

دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي
تصدر دليل الأمومة والطفولة للموظفات
العاملات في دوائر حكومة دبي



مرحلة الولادة

- برنامج التأمين الصحي الذي توفره حكومة دبي لموظفيها يغطي تكاليف الرعاية الطبية خلال فترة الحمل والولادة بسقف أعلى سنوياً حسب فئة التأمين الصحي للموظفة
- تستحق الموظفة المعينة بوظيفة دائمة إجازة الأمومة لمدة (90) يوماً، تبدأ من تاريخ الولادة.
- تستحق الموظفة التي أنجبت طفلاً حياً إجازة الأمومة كاملة ولو توفي الطفل بعد الولادة مباشرة، ولا يجوز ترحيل إجازة الأمومة في أي حال من الأحوال، أما في حال انجبت الموظفة طفلاً ميتاً أو أجهضت جنينها بعد الأسبوع 24 من الحمل، تستحق إجازة وضع مدتها (60) يوماً، وتستحق الموظفة خلال فترة الاختبار إجازة الأمومة والوضع.



مرحلة الرضاعة

- أن حليب الأم هو الغذاء المثالي للطفل، ويتكيف حليب الأم مع نمو الطفل لتلبية احتياجاته المتغيرة.
- تساهم الرضاعة الطبيعية في خلق علاقة حميمية قوية بين الأم والطفل وإشعاره بالحنان والدفء.
- تخزين حليب الأم بالطرق الآمنة.
- تستحق الموظفة ساعتين رضاعة يومياً تبدأ من انتهاء إجازة الأمومة مباشرة حتى يبلغ عمر المولود سنة كاملة.
- لا تستحق الموظفة ساعات الرضاعة خلال شهر رمضان المبارك.

تحرص دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي على تقديم الدعم والمساندة للموظفة العاملة في دوائر حكومة دبي، وتوفير القوانين والتشريعات التي تنظم عملها ويوفر لها أجواء من الراحة والسعادة خلال تأديتها مهامها الوظيفية بما يحافظ على استقرارها الأسري.

حيث أن دليل الأمومة والطفولة الذي أصدرته دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي يهدف إلى التسهيل على الموظفات في دوائر حكومة دبي، ويقدم لهن المعلومات القانونية التي توضح حقوقهن وواجباتهن، إلى جانب معلومات طبية تفيدهن في مختلف مراحل الحمل والولادة والرضاعة.

ينقسم الدليل إلى ثلاث مراحل، وهي: مرحلة الحمل، مرحلة الولادة، مرحلة الرضاعة، وقد تضمنت كل مرحلة من هذه المراحل النصائح الطبية والمعلومات القانونية التي تهم الموظفة حسب كل مرحلة.



مرحلة الحمل

- يفضل أن تقوم الموظفة الحامل بإخطار إدارة الموارد البشرية في دائرتها، أو إخطار رئيسها المباشر عن الحمل بدءاً من الأسبوع 24 من الحمل على الأقل.
- الابتعاد عن أي شيء يؤدي إلى الغثيان، والحرص على تناول الوجبات الخفيفة
- شرب الكثير من الماء لتجنب الجفاف.
- تناول الطعام على فترات متكررة وخاصة الوجبات الغنية بالحديد والبروتين.
- أخذ استراحات قصيرة ومتكررة وعدم الإطالة في الجلوس داخل المكتب
- ضرورة ارتداء ملابس واسعة فضفاضة لا تضغط على الجنين وتسمح بالتنفس بشكل مريح.
- استخدام مقعد قابل للتعديل أو وسادة جيدة لدعم أسفل الظهر، واستخدام المعدات التي تساعد على رفع القدمين للأعلى للحد من التورم.



للمزيد من التفاصيل



«مالية دبي» تخرّج 74 موظفاً من 17 جهة حكومية في «ماليون»

أقامت دائرة المالية بحكومة دبي، وبالتعاون مع دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي حفل تخرج الدفعة الخامسة من برنامج الدبلومات المهنية في 3 دبلومات متخصصة، هي المحاسبة الحكومية وإدارة المال العام، والمشتريات الحكومية. وحضر الحفل سمو الشيخ أحمد بن سعيد آل مكتوم رئيس اللجنة العليا للسياسة المالية بدبي، ومعالي عبد الرحمن آل صالح، المدير العام لدائرة المالية بحكومة دبي، وسعادة عبد الله بن زايد الفلاسي، المدير العام لدائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، وعدد من كبار المسؤولين. وشملت الدفعة الخامسة 74 خريجاً، ينتمون إلى 17 جهة حكومية في حكومة دبي.



مركز تقييم وتطوير الكفاءات السلوكية الذكية

عن المركز:

- يقدم موظفونا المتميزون من أصحاب الخبرات المحلية والعالمية حلولاً مستدامة لتلبية كافة الاحتياجات لمختلف القطاعات فيما يخص تقديم الاستشارات في مجال التقييم والتطوير وتوجيه الكفاءات السلوكية
- معرفة الاحتياجات التدريبية
- اعداد القادة
- التوجيه الوظيفي

الخدمات الأخرى:

- جلسات التغذية الراجعة
- خطة التطوير الشخصية
- جلسات التوجيه (Coaching sessions)
- إمكانية عمل التقييم ، والجلسات المرئية (عن بعد) من خلال استخدام المنصة الذكية، ووسائل التواصل المختلفة.

خدمات المركز:

- يقدم المركز خدمات متنوعة من خلال استخدام أدوات عالمية متنوعة ومعتمدة باللغتين العربية والانجليزية لمعرفة نقاط القوة، والنقاط التطويرية، فيما يخص:
- التوظيف
- التدوير الوظيفي

الخطبة



السلوك الوظيفي

بناء على ما ورد في المادة (32) من القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي، تم اعتماد وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي والأخلاقيات العامة من قبل المجلس التنفيذي وفقاً للقرار (12) لسنة 2020، حيث ارتأى المشرع أن يتم تنظيم مبادئ السلوك الوظيفي من خلال وثيقة خاصة تصدر لهذه الغاية، ويتم اعتمادها من قبل مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، لتعريف الموظفين بمضمونها وأحكامها، تتناول هذه الوثيقة القيم والمبادئ الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من قبل الموظفين بهدف تعزيز هذه القيم لديهم بصورة تنعكس إيجاباً على تصرفاتهم وسلوكياتهم خلال العمل. فالسلوك الوظيفي القويم هو الميزة التي يجب أن يتميز بها الموظف في حكومة دبي، سواء في تعامله مع الزملاء في العمل أو الرؤساء أو المرؤوسين أو مع متعاملي الدائرة.

وتنفذاً لأحكام هذه المادة صدرت وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي لموظفي حكومة دبي وتم اعتمادها بموجب قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (12) لسنة 2020. وألزمت الفقرة (أ) من المادة (2) من القرار المذكور كافة مسؤولي وموظفي الجهات الحكومية الموجودين على رأس عملهم أو الذين يتم تعيينهم لاحقاً بالتوقيع على هذه الوثيقة والاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفاتهم الوظيفية، كما جاءت الفقرة (ب) من المادة نفسها لتنص على مساءلة الموظف تأديبياً في حال ثبت عدم التزامه بما تضمنته هذه الوثيقة.

وتضمنت الوثيقة قيم أساسية يجب على كافة العاملين في الجهة الحكومية سواء مسؤولين أو موظفين مراعاتها والعمل بمضمونها والسعي لتحقيقها كقيمة راسخة في الجهة الحكومية، وهي:

• النزاهة

يتوجب ابتعاد الموظف عن الشبهات، والتصرف بعيداً عن الأهواء والمصالح الشخصية.

• الصدق والأمانة

يجب أن يكون الموظف واضحاً وصريحاً في تعاملاته، وأن يؤدي عمله بدقة ومهارة وإخلاص، وأن يحافظ على المال العام ويحرص على المصلحة العامة.

• الموضوعية

يجب أن يؤدي الموظف واجباته الوظيفية بحيادية ومهنية دون تحيز أو مجاملة.

• العدل والمساواة

من الضروري أن يتعامل الموظف بشكل عادل ومتساوٍ مع جميع الموظفين والمتعاملين، وأن يوفر فرص مهنية متكافئة ومحفزة لهم، وأن يؤدي الخدمة لهم دون محاباة.

• تبادل المعرفة

أن يتبادل الموظف مهاراته ومعارفه وتجاربه وخبراته مع الموظفين الآخرين وفق نظم ومتطلبات جهة العمل.

• روح الفريق

أن يعمل الموظف بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي، وتشجيع التكامل والتكاتف في تأدية المهام الوظيفية.

• الإلتقان

يتوجب على الموظف أن يؤدي مهامه الوظيفية وفقاً لأعلى مستويات الدقة والتميز والإبداع.

• بث الطاقة الإيجابية

يجب أن يتعد الموظف عن السلبية، وأن يساهم في خلق بيئة عمل متفائلة ومحفزة على الإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة.

أهم ما جاءت به وثيقة مبادئ السلوك الوظيفي

تعتبر وثيقة السلوك الوظيفي المعتمدة في حكومة دبي بمثابة دستور للموظفين في تعاملهم وسلوكياتهم وادائهم، فهي تشكل إطار أخلاقي وقانوني للقيم والسلوكيات والواجبات التي يجب على موظفي الحكومة مراعاتها والالتزام بها أثناء شغلهم للوظيفة العامة داخل وخارج مقر العمل، وفي كل ما يتعلق بتأديتهم للوظيفة وفقاً للتشريعات السارية. وجاءت هذه الوثيقة لتخاطب الموظفين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، ابتداءً من المدير العام وصولاً إلى أدنى مستوى وظيفي من حيث المهام في الدائرة. وقد تضمنت الوثيقة سبعة مبادئ رئيسية، يتفرع عن كل مبدأ منها، كيف يجب على الموظف تحقيق هذا المبدأ، وما هو الهدف المُبتَغى من هذا المبدأ، وبماذا يلتزم الموظف في إطار هذا المبدأ، وكانت هذه المبادئ الواردة في الوثيقة هي على النحو التالي:

• **الولاء والإخلاص والانتماء للوطن**

• **التصريحات الإعلامية واستخدام مواقع ووسائل التواصل الاجتماعي**

• **التعامل مع متلقي الخدمة**

• **الخصوصية وسرية المعلومات**

• **عدم تضارب المصالح**

• **الصحة والسلامة المهنية**

• **المحافظة على الممتلكات العامة**

سؤال الشهر:

سؤال: في حال حصول الموظف على شهادة جامعية وفقاً للمادة (12) من قرار المخصصات المالية، هل يتم تعديل الدرجة الوظيفية أم فقط تعديل الراتب؟

الجواب: وفقاً للمادة (12) من قرار المجلس التنفيذي رقم (6) لسنة 2020 باعتماد المخصصات المالية لموظفي حكومة دبي، فإن الموظف المواطن الحاصل على مؤهل علمي يتم فقط تعديل راتبه الشامل وليس الدرجة الوظيفية، ليصبح راتبه الشامل (15000) درهم اعتباراً من الأول من يناير 2020، ويشترط لتعديل راتبه أن تتوافر الشروط المنصوص عليها في تلك المادة والتي تتمثل في ألا يقل مؤهله العلمي عن درجة البكالوريوس أو ما يُعادلها، وأن تكون مُتطلبات الوظيفة التي يشغلها تستوجب حصول شاغلها على شهادة البكالوريوس أو ما يُعادلها على الأقل، وأن يكون تخصصه العلمي مُرتبطاً بالوظيفة التي يشغلها.

سؤال: في حال تم ترشيح الموظف إلى وظيفة أعلى بدرجتين من الوظيفة الحالية، وقررت الدائرة بناء على الاختبارات الخاصة التي أجرتها للمرشح نقله إلى تلك الوظيفة التي تم ترشيحه لها، فهل يمنح في هذه الحالة 20 % من راتبه الإجمالي قبل النقل؟

الجواب: إذا خضع الموظف لإجراءات الترشح الداخلي لوظيفة أعلى من وظيفته الحالية بدرجتين وظيفيتين، وقررت الدائرة نقله إلى تلك الوظيفة بعد اجتيازه اختبارات الترشح الداخلي وفقاً لأحكام الترشح الداخلي المنصوص عليها في المادة (27) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (8) لسنة 2018، فإنه يتم نقله إلى الوظيفة الجديدة التي تم ترشيحه لها، وفي هذه الحالة يتم تعديل درجته الوظيفية ويستحق على ضوء ذلك بداية مربوط الدرجة الجديدة أو زيادة مالية على راتبه الإجمالي الحالي مقدارها (10 %) أيهما أعلى، أما إذا كانت الوظيفة الجديدة التي تم ترشيحه لها معادلة في درجتها الوظيفية للدرجة الوظيفية الحالية للموظف فإنه يستحق زيادة مقدارها 10 % على الراتب الإجمالي الحالي.





دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي تنظم الدورة الأولى لعام 2020 من ملتقى الموارد البشرية بمشاركة مدراء إدارات الموارد البشرية في دوائر حكومة دبي، وتضمن الملتقى حلقة نقاشية حضرها وأدارها كلٌّ من معالي عبدالله بن محمد البسطي الأمين العام للمجلس التنفيذي وسعادة عبدالله بن زايد الفلاسي مدير عام دائرة الموارد البشرية

لمشاهدة الفيديو يرجى الضغط هنا



جهاز الرقابة المالية ودائرة الموارد البشرية لحكومة دبي توقعان مذكرة تفاهم تهدف إلى تحقيق التعاون والتنسيق في الرقابة والمتابعة بشأن تطبيق التشريعات ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية بحكومة دبي.



كرمت دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي موظفيها تقديراً لجهودهم وإخلاصهم في العمل وذلك خلال حفل أقيم في مسرح ديوان سمو الحاكم.

لمشاهدة الفيديو يرجى الضغط هنا



وقعت دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي مذكرة تفاهم مع دائرة الشؤون القانونية لحكومة دبي بشأن التعاون المشترك بين الطرفين في مبادرة "الدبلوم المهني القانوني"، والتي يتم بموجبها تعزيز قدرات الموظفين الحكوميين العاملين بالقطاع القانوني في إمارة دبي. ...



دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، وجامعة محمد بن راشد للطب والعلوم الصحية، توقعان مذكرة تفاهم عن بعد باستخدام تقنية اتصال الفيديو

لمشاهدة الفيديو يرجى الضغط هنا



دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي تنظم برنامج وصال التدريبي للوالدين ممن لديهم أبناء من أصحاب الهمم بالتعاون مع مؤسسة الجليلة وذلك بمشاركة 52 شخصاً بهدف إيجاد الحلول والتحديات التي تواجههم

مقترحاتكم سيكون لها أكبر الأثر في تحسين مستوى المجلة

email: dghrmagazine@dghr.gov.ae

تابعونا على..



www.dghr.gov.ae