

# الجريدة الرسمية لحكومة دبي

عدد خاص

تشريعات الموارد البشرية للعسكريين

السننة 57

العدد 626

20 يوليو 2023 م

2 محرم 1445 هـ

# الجريدة الرسمية لحكومة دبي

السنـة 57

العدد 626

20 يوليو 2023 م

2 محرم 1445 هـ



تصدر عن:  
اللجنة العليا للتشريعات

120777 | دبي | U.A.E. | إ.ع.م.  + 971 4 5556 299  + 971 4 5556 200 

@DubaiSLC    official.gazette@slc.dubai.gov.ae  slc.dubai.gov.ae 

الرقم المعياري الدولي للدوريات: 1141 - 2410



# المحتويات



صاحب السمو حاكم دبي  
مراسيم

- 5 - مرسوم رقم (27) لسنة 2023 بشأن تنظيم ترقية وتقاعد العسكريين المحليين العاملين في إمارة دبي.





## مرسوم رقم (27) لسنة 2023

### بشأن

## تنظيم ترقية وتقاعد العسكريين المحليين العاملين في إمارة دبي

نحن محمد بن راشد آل مكتوم حاكم دبي

بعد الاطلاع على القانون رقم (5) لسنة 1995 بإنشاء دائرة المالية،  
وعلى القانون رقم (21) لسنة 2008 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعسكريين المحليين  
العاملين في حكومة دبي وتعديلاته،  
وعلى القانون رقم (28) لسنة 2009 بشأن تعيين المتقاعدين لدى الجهات الحكومية في إمارة دبي  
وتعديلاته،  
وعلى القانون رقم (6) لسنة 2012 بشأن إدارة الموارد البشرية للعسكريين المحليين العاملين في  
إمارة دبي وتعديلاته،  
وعلى القانون رقم (31) لسنة 2009 بإنشاء دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي وتعديلاته،  
وعلى القانون رقم (1) لسنة 2016 بشأن النظام المالي لحكومة دبي، ولائحته التنفيذية وتعديلاتها،  
وعلى القانون رقم (7) لسنة 2022 بشأن صندوق المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعسكريين  
المحليين العاملين في إمارة دبي،  
وعلى المرسوم رقم (29) لسنة 2013 بتعيين نائب لرئيس الشرطة والأمن العام في إمارة دبي،  
وعلى المرسوم رقم (27) لسنة 2018 بإنشاء لجنة التظلمات المركزيّة العسكريّة بدبي واعتماد نظام  
عملها،  
وعلى القرار رقم (8) لسنة 2012 باعتماد لائحة الرواتب والعلاوات والبدلات المستحقة للعسكريين  
المحليين العاملين في إمارة دبي،  
وعلى القرار رقم (19) لسنة 2013 باعتماد هيكل التبعية التنظيمية للدوائر العسكرية في حكومة  
دبي،  
وعلى القرار رقم (6) لسنة 2015 بشأن ضوابط إحالة المنتسبين من شاغلي الوظائف العليا



## نرسم ما يلي:

### الفصل الأول التعريفات والأهداف ونطاق التطبيق

#### التعريفات

##### المادة (1)

تكون للكلمات والعبارات التالية، حيثما وردت في هذا المرسوم، المعاني المبينة إزاء كل منها، ما لم يدل سياق النص على غير ذلك:

الدولة	: دولة الإمارات العربية المتحدة.
الإمارة	: إمارة دبي.
الحاكم	: صاحب السمو حاكم دبي.
القانون	: القانون رقم (6) لسنة 2012 بشأن إدارة الموارد البشرية للعسكريين المحليين العاملين في إمارة دبي، أو أي تشريع آخر يحل محله.
قانون المعاشات	: القانون رقم (21) لسنة 2008 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعسكريين المحليين العاملين في حكومة دبي وتعديلاته، أو أي تشريع آخر يحل محله.
الدائرة	: أي جهة عسكرية، أو مدنية نظامية، خاضعة لأحكام القانون.
دائرة الموارد البشرية	: دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي.
الرئيس	: رئيس الشرطة والأمن العام في الإمارة.
المدير العام	: قائد عام أو مدير عام الدائرة ومن في حكمهما.
الصندوق	: صندوق المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعسكريين المحليين العاملين في الإمارة، المُنظَّم بموجب القانون رقم (7) لسنة 2022 المُشار إليه.
الرتبة	: درجة وظيفية عسكرية أو نظامية يحملها المنتسب ويحدد القانون تسلسلها.
المنتسب	: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة ضمن موازنة الدائرة ويحمل إحدى



الرتب، ويشمل الذكر والأنثى.

الضابط ذو الرتبة العليا: المنتسب الذي لا تقل رتبته عن مقدم.

الضابط : المنتسب الذي لا تقل رتبته عن ملازم ولا تزيد على رائد.

صف الضابط : المنتسب الذي لا تقل رتبته عن شرطي أول ولا تزيد على وكيل أول.

الفرد : المنتسب الذي تكون رتبته شرطي.

المتدرب العسكري : كل من يعين في الدائرة، ويلحق بإحدى المدارس أو الكليات أو المعاهد

العسكرية أو الشرطة المعتمدة داخل الدولة أو خارجها، لأداء الدورة

التأسيسية التي تؤهله بعد التخرج ليشغل إحدى الوظائف المدرجة ضمن

موازنة الدائرة، وفقاً لأحكام القانون.

المرشح : الطالب الموفد للدراسة بإحدى الجامعات أو الكليات أو المعاهد الشرطة

أو الأكاديمية أو أي جهة تعليمية أخرى معترف بها سواء داخل الدولة أو

خارجها، للحصول على مؤهل جامعي أو ما يعادله، بمن فيهم المبتعثين

لتأهيلهم كطيارين أو إطفائيين.

الشهيد : المنتسب الذي يتوفى أو يُفقد، ويعتبر شهيداً أو في حكم الشهيد، وفق

التشريعات السارية في الإمارة.

المواطن : كل من يحمل جنسية الدولة.

: منح المنتسب رتبة أعلى من الرتبة التي يحملها.

: إنهاء خدمة المنتسب واستحقاقه للمعاش، وفقاً لأحكام قانون المعاشات.

المنصب القيادي : المنصب الذي لا يقل عن مدير إدارة عامة، وما في حكمه.

الخدمة الفعلية : المدة المحسوبة لأغراض المعاش أو المكافأة، التي يمضيها المنتسب في

الدائرة، المحددة وفقاً لقانون المعاشات.

الوحدات التنظيمية : الإدارات العامة أو القطاعات أو المراكز في الدائرة، وكذلك أي وحدة تنظيمية

تتبع المدير العام مباشرة وفق الهيكل التنظيمي المعتمد للدائرة.

إدارة الموارد البشرية : الوحدة التنظيمية التي تعنى بشؤون الموارد البشرية في الدائرة.

اللجنة الطبية : اللجنة المشكّلة وفقاً للقانون.

المؤهل العلمي : التحصيل العلمي أو الدرجة العلمية، التي تم الحصول عليها من إحدى



المؤسسات التعليمية المعترف بها، والمثبتة بموجب الشهادات المصادق عليها من الجهات المختصة.

مدة البقاء في الرتبة : المدة المقررة للبقاء في الرتبة لاستحقاق الترقية الدورية، المحددة في الجدولين رقم (1) و(2) المُلحقين بهذا المرسوم.

لوحة النشر : الوسيلة المعتمدة لدى الدائرة لنشر التعاميم والقرارات الإدارية والأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة فيها، التي يتم من خلالها تبليغ المنتسبين بمضمون تلك التعاميم والقرارات والأوامر والتعليمات، ويُعتبر النشر في هذه الوسيلة تبليغاً قانونياً مُنتجاً لآثاره.

لجنة الترقية والتقاعد : اللجنة المشكّلة وفقاً لأحكام هذا المرسوم، للنظر في الترقيات والتقاعدات العامة، بحسب الحالات والشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا المرسوم والقرارات الصادرة بموجبه.

لائحة الكفاءات : اللائحة التي يُصدرها الرئيس، والتي يحدد فيها معايير تقدير الكفاءة اللازم توفرها في المنتسب لاستحقاق الترقية الدورية أو الترقية بالاختيار.

الدوام الرسمي : المدة الواجب على المنتسب أداء مهامه الوظيفية خلالها، التي يتم تحديدها وفقاً للأنظمة المعتمدة لدى الدائرة، وتشمل الأوقات التي يكلف فيها المنتسب بأي أعمال إضافية سواءً في الأحوال العادية أو غير العادية، كالأزمات والطوارئ والمناسبات والتعبئة.

## أهداف المرسوم

### المادة (2)

يهدف هذا المرسوم إلى تحقيق ما يلي:

1. تعزيز مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص بين المنتسبين في استحقاق الترقية، لتكون وفق أسس موضوعية وواضحة.
2. خلق بيئة عمل محفزة، تقدّر الكفاءات والخبرات والأعمال الجليّة، والخدمات المتميزة.
3. دعم خطط التقاعد، والاستفادة المثلى من الكوادر الوطنية العسكرية الكفؤة.
4. التخطيط الأمثل للموارد البشرية والمالية، وإيجاد تعاقب وظيفي ممنهج يضمن انتقال



المسؤوليات بسلاسة، ويؤدي إلى تطوير مستوى أداء الدائرة، وتأهيل القيادات الشابة فيها.

## نطاق التطبيق

### المادة (3)

تُطبق أحكام هذا المرسوم على جميع المنتسبين العسكريين المحليين العاملين في الدائرة، وذلك فيما يتعلق بترقيتهم وإحالتهم إلى التقاعد.

## الفصل الثاني

### الترقيات

#### لجنة الترقية والتقاعد

##### المادة (4)

أ- تُشكّل في الدائرة بقرار من المدير العام لجنة تُسمى "لجنة الترقية والتقاعد"، تتألف من رئيس ونائبٍ له، وعدد من الضباط ذوي الرتب العليا، ويُشترط ألا تقلّ الرتبة أو الدرجة الوظيفية لرئيس لجنة الترقية والتقاعد أو نائبه عن رتبة لواء أو ضابط بمنصب مساعد مدير عام أو من في حكمه.

ب- يناط بلجنة الترقية والتقاعد ما يلي:

1. النظر في قوائم المنتسبين المرشحين للترقية، والتحقق من استحقاقهم لها، وكذلك التدقيق في الحالات التي تمنع الترقية، وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا المرسوم والقرارات الصادرة بموجبه ولائحة الكفاءات، ورفع التوصيات اللازمة بشأنهم إلى المدير العام.

2. دراسة قائمة المنتسبين الذين تتم التوصية بإحالتهم إلى التقاعد، وفقاً لقانون المعاشات والقرار رقم (6) لسنة 2015 المُشار إليه، ورفع التوصيات اللازمة بشأنهم إلى المدير العام.

ج- تُشكّل بقرار من المدير العام، وبعد صدور قرارات الترقية والتقاعد، لجنة للنظر في التظلمات المقدّمة من المنتسبين بشأن عدم ترقيتهم أو إحالتهم إلى التقاعد، ويتم تشكيل هذه اللجنة خلال (10) عشرة أيام عمل من تاريخ نشر كشوفات الترقية والتقاعد في لوحة النشر، على أن يحدد في قرار تشكيل هذه اللجنة آلية عملها، والمدة التي يجب تقديم التظلمات خلالها، ومهلة



البت فيها، ويسقط حق المنتسب في التظلم في حال تقديمه بعد مضي المدة المحددة في ذلك القرار.

## الخطط المالية للترقية والتقاعد

### المادة (5)

- أ- يجب على لجنة الترقية والتقاعد، عند النظر في قوائم المنتسبين المرشحين للترقية، أن تراعي الرتب والمناصب الشاغرة في الدائرة.
- ب- يجب على لجنة الترقية والتقاعد، عند النظر في قوائم المنتسبين الذين تتم التوصية بإحالتهم إلى التقاعد، أن تراعي خطط التقاعد المعتمدة من دائرة الموارد البشرية ودائرة المالية والصندوق، وبما يتناسب مع التزامات الصندوق.

## أنواع الترقية

### المادة (6)

تحدد أنواع الترقية، على النحو التالي:

1. الترقية الدورية.
2. الترقية بالاختيار.
3. الترقية الاستثنائية.
4. الترقية لاستشهاد المنتسب.
5. الترقية لوفاة المنتسب أثناء الدوام الرسمي أو بسبب إصابة العمل.
6. الترقية للوفاة أثناء الخدمة.
7. الترقية للإحالة إلى التقاعد.
8. ترقية المتدرب العسكري.
9. منح رتبة عسكرية للمرشح.
10. تعديل رتبة المنتسب بسبب اكتساب جنسية الدولة أو الحصول على المؤهل العلمي.



## الترقية الجوازية والوجوبية المادة (7)

أ- تكون ترقية المنتسب جوازية، في أي من أنواع الترقيات التالية:

1. الترقية الدورية.
2. الترقية بالاختيار.
3. الترقية الاستثنائية.
4. تعديل رتبة المنتسب بسبب اكتسابه جنسية الدولة، أو حصوله على مؤهل علمي لم يتم ابتعائه من الدائرة للحصول عليه.

ب- تكون ترقية المنتسب وجوبية، في أي من أنواع الترقيات التالية:

1. الترقية لاستشهاد المنتسب.
2. الترقية لوفاء المنتسب أثناء الدوام الرسمي أو بسبب إصابة العمل.
3. الترقية للوفاء أثناء الخدمة.
4. الترقية للإحالة إلى التقاعد.
5. ترقية المتدرب العسكري.
6. منح رتبة عسكرية للمرشح.
7. تعديل رتبة المنتسب لحصوله على مؤهل علمي تم ابتعائه من الدائرة للحصول عليه.

## السلطة المختصة بالترقية المادة (8)

تتم ترقية المنتسب وفقاً للصلاحيات التالية:

1. بقرار من الرئيس أو من يفوضه، بناءً على توصية المدير العام، لفئة الضباط من رتبة رائد فأعلى.
2. بقرار من المدير العام، لفئة الضباط، بما لا يتجاوز رتبة رائد.
3. بقرار من المدير العام أو من يفوضه، لفئة صف الضباط وفئة الأفراد.

## شروط وإجراءات الترقية الدورية المادة (9)

أ- يجب على الوحدة التنظيمية عند ترشيح المنتسب للترقية الدورية، مراعاة توفر الشروط التالية



في المنتسب:

1. الوصول إلى الحد الأدنى لمدة البقاء في الرتبة، مع مراعاة الأقدمية الإضافية والأقدمية غير المحتسبة التي يتم تنظيمها بقرار من الرئيس.
  2. الحصول على التقدير المطلوب في تقرير الكفاءة السنوي، وفقاً للائحة الكفاءات.
  3. ألا يكون محروماً من الترشح للترقية وفق آلية النقاط الجزائية المعتمدة.
  4. أن يجتاز الاختبارات والدورات والمقابلات المقررة لتحديد مدى الكفاءة، وفقاً للائحة الكفاءات.
  5. اجتياز التقارير الرقابية، وفق الأسس التي يعتمدها الرئيس أو من يفوضه في هذا الشأن.
- ب- ترفع الوحدات التنظيمية من خلال إدارة الموارد البشرية أسماء المنتسبين المرشحين للترقية الدورية إلى لجنة الترقية والتقاعد، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يعتمدها المدير العام في هذا الشأن.
- ج- يجب أن تُرفع أسماء المنتسبين المرشحين للترقية الدورية في الفترة التي يحددها الرئيس أو من يفوضه.

## الترقية الدورية لمضي مدة البقاء في الرتبة المادة (10)

تكون للمنتسب الأقدمية المطلقة في أول دورة للترقيات العامة، في حال إكماله الحد الأعلى للمدة المقررة للبقاء في الرتبة، وكان مستوفياً لشروط الترقية الدورية المنصوص عليها في المادة (9) من هذا المرسوم.

## الترقية بالاختيار المادة (11)

- أ- يجوز ترقية المنتسب بالاختيار، تقديراً لكفاءته وتميّزه، بناءً على توصية مدير الوحدة التنظيمية، على أن يكون المنتسب قد أكمل نصف الحد الأدنى للبقاء في الرتبة.
- ب- يتم تقدير كفاءة المنتسب وفقاً لما يلي:
1. الحصول على التقدير المطلوب في تقرير الكفاءة السنوي وفقاً للائحة الكفاءات.



2. تقديم أعمال متميزة أثناء الخدمة، ويتم تقدير هذه الأعمال من مدير الوحدة التنظيمية عند ترشيحه للترقية، وللجنة الترقية والتقاعد البت في مدى اعتبار هذه الأعمال أنها أعمال متميزة من عدمه.

ج- يجب ألا تزيد نسبة المستفيدين من الترقية بالاختيار وفقاً لأحكام هذه المادة على (2%) من الموازنة السنوية المعتمدة للترقيات لكل دائرة.

## الترقية الاستثنائية

### المادة (12)

يجوز بقرار من المدير العام ترقية المنتسب ترقية استثنائية بما لا يزيد على رتبتين أعلى من رتبته، وبما لا تجاوز هذه الترقية رتبة رائد، ويجوز بموافقة الرئيس أو من يفوضه، بناءً على توصية المدير العام، أن تجاوز هذه الترقية رتبة رائد، في أي من الحالات التالية:

1. إذا قَدِّم المنتسب أعمالاً جلييلة، ومن قبيل ذلك:

- أ- التعرض لهجوم من قبل قوة معادية، والتمكن من صدّها إذا دخلت إقليم الدولة.
- ب- التصدي لهجوم أو اعتداء على رئيس الدولة، أو نائبه، أو أحد حكام الإمارات، أو أحد أفراد أسرهم، أو الوزراء، أو الشخصيات البارزة في الدولة، أو أي من ضيوفها الرسميين.
- ج- المطاردة المفاجئة لعصابة ارتكبت أو تعد لارتكاب جريمة، أو مجرم بالغ الخطورة، أو مسلح، وتمكن المنتسب من القبض على تلك العصابة أو ذلك المجرم، أو تسببت تلك المطاردة في وفاته، أو إيدائه، أو التسبب في عجزه عن العمل.
- د- تعرض المنتسب لخطر الهلاك إنقاذاً للأرواح أو الأموال في حوادث الغرق، أو الحرائق، أو الحروب، أو الأزمات والكوارث.
- هـ- أي حالات أخرى يقدرها المدير العام.

2. إذا قَدِّم المنتسب خدمات مميزة تستحق التقدير، ومن قبيل ذلك:

- أ- النجاح في إدخال، أو إضافة أو تطوير، أو إبداع أو ابتكار معيّن، على أي نظرية أمنيّة أو شرطية معروفة، أو معدات مستخدمة، أو أسلوب أمني أو شرطي متبع، وكان من شأن ذلك رفع الكفاءة الأمنيّة لمنتسبي الدائرة.
- ب- إثبات التميز في المنصب على المستوى القيادي أو الرئاسي أثناء عمله في الدائرة.



- ج- النجاح في الوصول إلى اختراع مُنح لأجله براءة اختراع، يعود بالفائدة على النظام الشرطي والجنائي بشكل مباشر أو غير مباشر.
- د- تحقيق خبرة فنية نادرة في مجال التخصص، والمساهمة بشكل كبير في نقل الخبرات إلى المرؤوسين.
- هـ- أي حالات أخرى يقدرها المدير العام.

### الترقية لاستشهاد المنتسب

#### المادة (13)

يُرقى المنتسب إذا استشهاد أو اعتبر في حكم الشهيد، إلى رتبتين تاليتين للرتبة التي كان يشغلها، على ألا تقل الرتبة بعد الترقية عن رتبة ملازم، وأن تكون الترقية من اليوم السابق لاستشهاده، أو اعتباره في حكم الشهيد، ما لم يكن الاستشهاد بسبب الفقد، فتكون الترقية من اليوم السابق لفقده.

### الترقية لوفاة أو عجز المنتسب أثناء الدوام الرسمي أو بسبب إصابة العمل

#### المادة (14)

يُرقى المنتسب إلى الرتبة التالية لرتبته مباشرة، إذا توفي أثناء الدوام الرسمي أو بسبب إصابة العمل، وكذلك في حال إنهاء خدمته لإصابته بعجز كلي بسبب إصابة العمل، على ألا يؤثر ذلك على استحقاقه للرتبة المرقى إليها في حال إعادته إلى العمل وفق أحكام المادة (105) من القانون.

### الترقية للوفاة أثناء الخدمة

#### المادة (15)

- أ- يرقى المنتسب المواطن إلى الرتبة التالية لرتبته مباشرة، إذا توفي خارج أوقات الدوام الرسمي ولم تكن الوفاة بسبب إصابة عمل، شريطة أن يكون مُكتملاً لنصف الحد الأدنى للبقاء في الرتبة.
- ب- يُرقى المنتسب غير المواطن إلى الرتبة التالية لرتبته مباشرة، إذا توفي خارج الدوام الرسمي، ولم تكن الوفاة بسبب إصابة عمل، شريطة أن يكون مُكتملاً الحد الأدنى للبقاء في الرتبة.



## الترقية للإحالة إلى التقاعد المادة (16)

- أ- يُرقى المنتسب عند إحالته إلى التقاعد، إذا أكمل الحد الأدنى للبقاء في الرتبة، ويُستثنى من الترقية المنتسب المحال للتقاعد بناءً على قرار تأديبي أو لعدم الكفاءة الوظيفية أو بناءً على طلبه أو لأسباب صحية، وإذا كانت الترقية إلى فئة الضباط ذوي الرتب العليا، فإنه يشترط للترقية في هذه الحالة صدور قرار من الرئيس بناءً على توصية المدير العام.
- ب- يُستثنى من شرط إكمال مدة البقاء في الرتبة المُشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة، إذا كانت الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية متعلقة بإصابة عمل أدت إلى عجز جزئي أو الإصابة بمرض مهني، وذلك بناءً على قرار من اللجنة الطبية، على ألا يؤثر ذلك على استحقاقه للرتبة المرقى إليها في حال إعادته إلى العمل وفقاً لأحكام المادة (105) من القانون.
- ج- يجوز للسلطة المختصة بالترقية ترقية المنتسب عند إحالته إلى التقاعد، إذا أكمل نصف الحد الأدنى للبقاء في الرتبة، شريطة أن يكون حاصلًا على تقدير أداء لا يقل عن درجة "يتجاوز التوقعات" خلال مدة بقائه في الرتبة، وألا تكون الإحالة إلى التقاعد لأسباب تأديبية أو لعدم الكفاءة الوظيفية.
- د- تسري أحكام هذه المادة على إنهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى التقاعد، ولا تشمل أي سبب آخر من أسباب إنهاء الخدمة المقررة بموجب قانون المعاشات، حتى ولو كان المنتسب مستحقاً للمعاش التقاعدي وفقاً له.

## ترقية المتدرب العسكري المادة (17)

- يُرقى المتدرب العسكري وفقاً لما يلي:
1. إلى رتبتين أعلى من رتبته المستحقة، إذا استشهد أو اعتُبر في حكم الشهيد.
  2. إلى الرتبة التالية للرتبة المستحقة، إذا توفي أو أصيب بعجز كلي نتيجة التدريب أو بسببه.
  3. إلى الرتبة التالية للرتبة المستحقة، إذا توفي أثناء فترة التدريب، شريطة أن يكون قد أكمل نصف الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء في الرتبة.



## منح رتبة عسكرية للمرشح المادة (18)

يُمنح المرشح، رتبة ملازم، في أي من الحالتين التاليتين:

1. إنهاء متطلبات الدراسة والحصول على المؤهل العلمي المبتعث لأجله.
2. إذا استشهد أو اعتُبر في حكم الشهيد، أو توفي أو أصيب بعجز كلي أثناء فترة الدراسة أو بسببها.

## موانع الترقية المادة (19)

لا يجوز ترقية المنتسب أو المرشح أو المتدرب العسكري، إذا كانت الوفاة أو الإصابة بسبب أي مما يلي:

1. التعمد بإصابة نفسه أو إزهاق روحه، ما لم يكن ذلك لحماية الأرواح أو الممتلكات أو القيام بواجباته الوظيفية.
2. إتيان سلوك فاحش عن قصد، ويعتبر من قبيل ذلك الإصابة أو الوفاة تحت تأثير المسكرات أو المخدرات أو المؤثرات العقلية بدون عذر مشروع.
3. تعمد مخالفة تعليمات الوقاية والمحافظة على الصحة والسلامة المهنية المعتمدة في الدائرة.
4. عدم التقيد بالتعليمات العلاجية المقررة له من الطبيب المعالج، دون عذر مقبول.

## الترقية في حال اكتساب الجنسية أو الحصول على مؤهل علمي المادة (20)

- أ- يجوز ترقية المنتسب في حال اكتسابه جنسية الدولة، ويتم إجراء هذه الترقية وفقاً للشروط والضوابط التي يعتمدها الرئيس أو من يفوضه في هذا الشأن.
- ب- يُرقى المنتسب المواطن في حال حصوله على مؤهل علمي، متى تم ابتعائه من الدائرة للحصول على هذا المؤهل، وتتم الترقية في هذه الحالة من تاريخ الحصول على المؤهل العلمي، على أن يُراعى في ذلك الرتب المستحقة عند التعيين المنصوص عليها في القانون استناداً إلى المؤهلات العلمية.
- ج- يجوز ترقية المنتسب المواطن في حال حصوله على مؤهل علمي أعلى من المؤهل العلمي



- الذي تم تعيينه لدى الدائرة على أساسه، في أحد التخصصات التي تحتاجها الدائرة، وذلك في حال لم يكن مبتعثاً من قبلها، على أن يراعى عند إجراء الترقية في هذه الحالة ما يلي:
1. توفر الرتبة الشاغرة.
  2. الرتب المستحقة عند التعيين المنصوص عليها في القانون استناداً إلى المؤهلات العلمية.
  3. توفر الضوابط والشروط التي يعتمدها الرئيس أو من يفوضه في هذا الشأن.

## تعليق الترقية

### المادة (21)

- أ- يتم تعليق الترقية المستحقة للمنتسب في أي من الحالات التالية:
1. إحالته إلى السلطات القضائية المختصة، لاثامه بارتكاب فعل مجرم.
  2. إحالته إلى المحاكمة التأديبية.
  3. إيقافه عن العمل قبل إحالته إلى المحاكمة الجزائية أو التأديبية.
- ب- يتم حجز الشواغر الخاصة بالمنتسبين الذين يتم تعليق ترقيتهم على النحو المبين في الفقرة (أ) من هذه المادة، إلى حين البت في محاكمتهم أو إيقافهم عن العمل.
- ج- يتم إلغاء تعليق الترقية في حال الحكم ببراءة المنتسب مما نسب إليه أو الأمر بالأ وجه لإقامة الدعوى أو حفظ الأوراق، وصدور قرار من سلطة التأديب في الدائرة ببراءته أو وقف المحاكمة بقرار من المدير العام أو من يفوضه.
- د- في حال إلغاء تعليق الترقية على النحو الموضح في الفقرة (ج) من هذه المادة، يرقى المنتسب من التاريخ الذي كان من المقرر أن تتم فيه ترقيته وفقاً لأحكام هذا المرسوم.

## كشوفات المرشحين للترقية

### المادة (22)

- تُعدّ إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية، كشوفات المنتسبين المرشحين للترقية في الفترات المقررة لإعدادها، على أن تتضمن هذه الكشوفات القوائم التالية:
1. المنتسبين المرشحين للترقية الدورية.
  2. المنتسبين المرشحين للترقية بسبب الحصول على المؤهل العلمي، من غير المبتعثين من الدائرة.



3. المنتسبين المرشحين للترقية بالاختيار.
4. المنتسبين الموصى بترقيتهم للإحالة إلى التقاعد.
5. المنتسبين المُشار إليهم في البنود (1)، (2)، و(3) من هذه المادة، متى كان المنتسب المرشح للترقية وقت رفع الكشوفات محال إلى المحاكمة الجزائية أو التأديبية أو موقوفاً عن العمل.
6. المنتسبين المرشحين للترقية الدورية، متى كان هؤلاء المنتسبين قد خضعوا لنظام النقاط الجزائية المعتمد، ولم يكونوا محرومين من الترقية بموجبه.
7. أي قائمة أخرى يحددها الرئيس أو نائب الرئيس، بموجب قرار يصدر عنه في هذا الشأن.

## معايير تحديد الكفاءة

### المادة (23)

- أ- يُصدر الرئيس لائحة الكفاءات، التي يتم بموجبها تحديد استحقاق الترقية الدورية أو الترقية بالاختيار، وكذلك عناصر الكفاءة الوظيفية، المتمثلة بما يلي:
  1. الجاهزية البدنية والنفسية.
  2. مستوى الأداء خلال سنوات البقاء في الرتبة.
  3. اجتياز البرامج المهنية والفنية والتخصصية المقررة لكل فئة أو رتبة.
  4. تقرير الإنجازات الوظيفية خلال سنوات البقاء في الرتبة، والتقارير الرقابية.
  5. تناسب الرتبة مع المنصب.
  6. أي عنصر آخر من عناصر الكفاءة الوظيفية، يتم تحديدها بموجب لائحة الكفاءات.
- ب- تتولى الدائرة بحسب طبيعة عملها وأهدافها وخططها تحديد آلية وكيفية تنفيذ عناصر الكفاءة الوظيفية المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة.

## الفصل الثالث

### التقاعد

## أسباب الإحالة إلى التقاعد

### المادة (24)

يُحال المنتسب إلى التقاعد في أي من الحالات التالية:



1. بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد.
2. الفقد.
3. عدم تولى المنتسب من فئة الضباط وفئة الضباط ذوي الرتب العليا لأي منصب يتناسب مع رتبته.
4. عدم الكفاءة الوظيفية.
5. طلب المنتسب الشخصي.
6. الأسباب الصحية.
7. مقتضيات المصلحة العامة.
8. صدور قرار تأديبي بالإحالة إلى التقاعد.

### السلطة المختصة بالإحالة إلى التقاعد المادة (25)

تتم إحالة المنتسب إلى التقاعد، وفقاً للصلاحيات التالية:

1. بقرار من الرئيس أو من يفوضه، بناءً على توصية المدير العام، بالنسبة للضباط ذوي الرتب العليا.
2. بقرار من المدير العام، بالنسبة للضباط.
3. بقرار من المدير العام أو من يفوضه، بالنسبة لصف الضباط والأفراد.

### كشوفات التوصية بالإحالة إلى التقاعد المادة (26)

ترفع الوحدات التنظيمية كشوفات بالمنتسبين الذين توصي بإحالتهم إلى التقاعد إلى إدارة الموارد البشرية في الفترات المقررة لرفعها، على أن تتضمن هذه الكشوفات القوائم الخاصة بالمنتسبين الذين تتم التوصية بإحالتهم للتقاعد في أي من الحالات التالية:

1. عدم الكفاءة الوظيفية.
2. إكمال المنتسب سنوات الخدمة المطلوبة لاستحقاق المعاش.
3. عدم وجود مناصب شاغرة.



4. طلب المنتسب الشخصي.
5. المصلحة العامة.
6. الاستثناءات المنصوص عليها في قانون المعاشات.
7. أي حالة أخرى يحددها الرئيس أو من يفوضه، بموجب قرار يصدر عنه في هذا الشأن.

## الإحالة إلى التقاعد لبلوغ السن

### المادة (27)

يُحال المنتسب إلى التقاعد متى بلغ سن الإحالة إلى التقاعد المقرر وفقاً لقانون المعاشات، ما لم يقرر المدير العام تمديد خدمته سنة فسنة، ولمدة إجمالية لا تزيد على (8) ثماني سنوات، وذلك بالنسبة للمنتسب من رتبة عقيد فما دون.

## الإحالة إلى التقاعد بسبب الفقد

### المادة (28)

- أ- يُحال المنتسب الذي ثبت فقده إلى التقاعد بصورة مؤقتة، لمدة سنتين أو حتى صدور الحكم القضائي بوفاته حقيقة أو حكماً، أيهما أقرب، وذلك اعتباراً من تاريخ ثبوت فقده من الجهة المعنية، على أن تتم إحالته إلى التقاعد بصورة نهائية بعد مضي مدة السنتين.
- ب- مع عدم الإخلال بأحكام قانون المعاشات، في حال ظهور المنتسب الذي تمت إحالته إلى التقاعد بسبب فقده وفقاً لحكم الفقرة (أ) من هذه المادة، فإنه يتم إما إلغاء قرار إحالته إلى التقاعد وإعادةه إلى العمل وتسوية وضعه الوظيفي، أو إحالته إلى التقاعد بقرار من السلطة المختصة وفقاً للمادة (25) من هذا المرسوم، أو إحالته إلى المحاكمة التأديبية لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، وذلك كله بناءً على نتائج التحقيقات التي تجريها معه سلطة التأديب في الدائرة.

## الإحالة إلى التقاعد بسبب عدم تولى المنصب

### المادة (29)

- أ- يجوز للمدير العام التوصية بإحالة المنتسب من فئة الضباط ذوي الرتب العليا إلى التقاعد، في أي من الحالتين التاليتين:



1. إذا لم يكن المنتسب شاغلاً لمنصب يتناسب مع رتبته وفقاً لما هو موضح في الجدول التالي لمدة تزيد على سنة:

الرتبة المناسبة للمنصب	المنصب
لواء فما دون	مدير إدارة عامة أو ما يعادله
عميد فما دون	نائب مدير إدارة عامة أو ما يعادله
عميد فما دون	مساعد مدير إدارة عامة أو ما يعادله
عميد فما دون	مدير إدارة فرعية أو ما يعادله
عقيد فما دون	نائب مدير إدارة فرعية أو ما يعادله
مقدم فما دون	رئيس قسم أو ما يعادله

2. إذا تم إعفاء المنتسب من منصبه لمدة تزيد على سنة.

ب- يُستثنى من حكم الفقرة (أ) من هذه المادة المنتسب الذي يشغل وظيفة تخصصية أو وظيفة نادرة، أو كان معاراً أو مفرغاً.

## الإحالة إلى التقاعد لعدم الكفاءة الوظيفية

### المادة (30)

يجوز إحالة المنتسب إلى التقاعد لعدم الكفاءة الوظيفية، متى كان تقديره في تقدير الأداء السنوي بدرجة "يفي جزئياً بالتوقعات" لسنتين متتاليتين، أو تكرر حصوله خلال مدة بقائه في الرتبة على تقدير أداء سنوي بدرجة "دون التوقعات"، شريطة أن يكون المنتسب قد أكمل الحد الأدنى لمدة الخدمة المحسوبة لأغراض المعاش وفقاً لقانون المعاشات.

## الإحالة إلى التقاعد بناءً على طلب المنتسب

### المادة (31)

يجوز للسلطة المختصة إحالة المنتسب إلى التقاعد، بناءً على طلبه، شريطة إكماله الحد الأدنى لمدة الخدمة المحسوبة لأغراض المعاش، وفقاً لقانون المعاشات.



## الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية المادة (32)

- أ- يجوز للسلطة المختصة إحالة المنتسب إلى التقاعد لأسباب صحية بناءً على توصية اللجنة الطبية، في حال عدم إمكانية تكليفه بأي مهام وظيفية أخرى، تتناسب مع مؤهلاته وخبراته ووضعه الصحي.
- ب- يراعى عند إحالة المنتسب إلى التقاعد لأسباب صحية وفقاً لما هو مبين في الفقرة (أ) من هذه المادة، استنفاد المنتسب لإجازاته السنوية والمرضية، وذلك بصرف النظر عن مدة خدمته الفعلية.

## الإحالة إلى التقاعد بناءً على مقتضيات المصلحة العامة المادة (33)

- يجوز إحالة المنتسب إلى التقاعد بناءً على مقتضيات المصلحة العامة، وفقاً لتقرير يرفعه المدير العام إلى الرئيس أو من يفوضه، شريطة ما يلي:
1. إكمال المنتسب الحد الأدنى لمدة الخدمة المحسوبة لأغراض المعاش وفقاً لقانون المعاشات.
  2. مراعاة خطط التقاعد المعتمدة من دائرة الموارد البشرية ودائرة المالية والصندوق.

## الإحالة إلى التقاعد بقرار تأديبي المادة (34)

- تتم إحالة المنتسب إلى التقاعد بقرار تأديبي نهائي صادر عن سلطة التأديب في الدائرة، شريطة ما يلي:
1. إكمال المنتسب الحد الأدنى لمدة الخدمة المحسوبة لأغراض المعاش، وفقاً لقانون المعاشات.
  2. الحصول على موافقة الرئيس أو من يفوضه بالنسبة للمنتسب الذي يحمل رتبة عميد فأعلى.
  3. أن تكون المخالفة التي ثبت ارتكابها من المنتسب تستوجب إحالته إلى التقاعد.

## حظر الإحالة إلى التقاعد المادة (35)

- أ- يحظر إحالة المنتسب إلى التقاعد في حالة الحرب أو إعلان الأحكام العرفية، ما لم تكن الإحالة إلى



التقاعد لأسباب صحية أو لتحقيق مقتضيات المصلحة العامة وفقاً لأحكام هذا المرسوم.

ب- يحظر إحالة المنتسب المحال إلى التحقيق أو المحاكمة التأديبية أو الجزائية إلى التقاعد، إلى حين البت فيما نُسب إليه، ما لم تقتض المصلحة العامة إحالته إلى التقاعد وفقاً لأحكام هذا المرسوم.

## الإخطار والتأجيل

### المادة (36)

أ- على الدائرة إخطار المنتسب برغبتها بإحالته إلى التقاعد قبل (6) ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحدد للإحالة إلى التقاعد، ويجوز للمدير العام أن يقرر إحالة المنتسب إلى الاستيداع خلال فترة الإخطار، وذلك دون المساس براتبه الشامل باستثناء علاوة المنصب والعلاوات والبدلات المرتبطة بممارسة الوظيفة فعلياً.

ب- يجوز للمدير العام أن يقرر تأجيل تنفيذ قرار الإحالة إلى التقاعد، لمدة لا تزيد على سنة واحدة من تاريخ العمل بقرار الإحالة إلى التقاعد، وذلك لغايات الاستعانة بالمنتسب، واستكمال إجراءات تسليم مهامه الوظيفية.

## الفصل الرابع

### أحكام ختامية

## ميعاد الترقية والإحالة إلى التقاعد

### المادة (37)

أ- لغايات توحيد مواعيد الترقيات والإحالة إلى التقاعد بين الدوائر، يرفع المدير العام كشوفات الترقيات والإحالة إلى التقاعد الخاصة بمنتسبي الدائرة إلى الرئيس أو من يفوضه، في المواعيد التي يحددها الرئيس أو من يفوضه في هذا الشأن.

ب- يتم اعتماد كشوفات الترقيات والإحالة إلى التقاعد المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من السلطة المختصة بالترقية أو الإحالة إلى التقاعد، بحسب الأحوال.

ج- في غير المواعيد المحددة في هذا المرسوم للترقية والإحالة إلى التقاعد، يتم إجراء الترقيات



والإحالة إلى التقاعد في النصف الأول من السنة التي يتم فيها اعتماد الكشوفات المُشار إليها في الفقرة (ب) من هذه المادة، على أن يكون المنتسب مستوفياً لشروط الترقية والإحالة إلى التقاعد المنصوص عليها في هذا المرسوم والقرارات الصادرة بموجبه، وقت إجراء الترقية أو الإحالة إلى التقاعد.

د- لغايات اعتماد الترقية المشمولة بأحكام الفقرة (ب) من المادة (20) من هذا المرسوم، تُرفع أسماء المنتسبين المستحقين للترقية من إدارة الموارد البشرية إلى المدير العام للبت فيها، على أن يتم التنسيق المسبق بشأنها مع دائرة المالية.

### **سحب أو إلغاء قرار الترقية أو الإحالة إلى التقاعد** **المادة (38)**

أ- لا يجوز سحب أو إلغاء قرار الترقية أو قرار الإحالة إلى التقاعد بعد مضي (60) ستين يوماً من تاريخ صدوره.  
ب- في حال سحب أو إلغاء قرار الإحالة إلى التقاعد، فإنه يجب على الدائرة إعادة المنتسب إلى العمل، بالرتبة التي كان يحملها قبل صدور القرار الذي تم سحبه أو إلغاؤه.

### **الراتب المستحق عند الترقية** **المادة (39)**

أ- يستحق من يُرقى من منتسبي الدائرة الراتب الإجمالي للرتبة المرقى إليها أو راتبه الإجمالي قبل الترقية مضافاً إليه العلاوة الدورية المحددة للرتبة المرقى إليها، أيهما أعلى، وذلك اعتباراً من تاريخ الترقية.  
ب- في غير حالات الترقية الوجوبية، لا يجوز ترقية المنتسب بأثر رجعي إلا بموافقة الرئيس.

### **درجة الكفاءة المقررة لترتيب المرشحين للترقية** **المادة (40)**

أ- تقوم لجنة الترقية والتقاعد بترتيب المرشحين للترقية بحسب درجة الكفاءة، ويتم احتساب هذه الدرجة وفقاً للمعايير التالية:



1. مدى تناسب المنصب مع الرتبة.
  2. الخبرة والتخصص.
  3. الشهادة العلمية.
  4. الأقدمية في الرتبة.
  5. درجة تقييم الأداء.
  6. نتائج الاختبارات المقررة للرتبة وفقاً لما هو محدد في لائحة الكفاءات.
  7. نتائج الدورات التدريبية والبرامج المقررة للرتبة المزمع الترقية إليها وفقاً لما هو محدد في لائحة الكفاءات.
  8. نتائج لجنة المقابلات المقررة للرتبة المزمع الترقية إليها، وفقاً لما هو محدد في لائحة الكفاءات، أو بحسب درجة تقرير الإنجازات الوظيفية خلال مدة البقاء في الرتبة.
  9. أي معايير أخرى يحددها المدير العام، بموجب قرار يصدر عنه في هذا الشأن.
- ب- تحدد لجنة الترقية والتقاعد، قبل اختيار مستحقي الترقية من بين المرشحين لها، المعايير المعتمدة لكل رتبة، من بين المعايير المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، وتضع وزناً نقطياً لكل معيار منها، لغرض احتساب درجة الكفاءة للترقية.
- ج- تعتمد لجنة الترقية والتقاعد قائمة المستحقين للترقية الدورية، بحسب نتائج درجة الكفاءة للترقية، والموازنة المعتمدة، والشواغر المتوفرة.
- د- تُنشر قائمة مستحقي الترقية الدورية ودرجات الكفاءة التي حصلوا عليها في لوحة النشر.

## جوازية ووجوبية الترقية والإحالة إلى التقاعد المادة (41)

- أ- تعد الترقية والإحالة إلى التقاعد جوازية، ما لم ينص هذا المرسوم صراحة على أنها وجوبية.
- ب- في الأحوال التي يوجب فيها هذا المرسوم صراحة على ترقية المنتسب، وكانت الرتبة المُرقى إليها هي رتبة عميد فما فوق، فإنه يُشترط موافقة الرئيس على هذه الترقية.

## الإعادة للعمل بعد التقاعد المادة (42)

إذا تقرر إعادة المنتسب المتقاعد إلى العمل بعد إحالته إلى التقاعد لأسباب صحية وفقاً لأحكام المادة



(105) من القانون، فإنه يُعاد إلى العمل برتبته السابقة على إحالته إلى التقاعد، دون الاستفادة من الرتبة التي استحقها بعد الترقية وفقاً لأحكام المادة (16) من هذا المرسوم.

## استدعاء المتقاعد

### المادة (43)

- أ- يجوز للمدير العام، في حالات الضرورة، استدعاء المنتسب المتقاعد للعمل في الدائرة، لمدة لا تزيد على (6) ستة أشهر، قابلة للتمديد لمدد مماثلة بقرار من الرئيس، ويكون الاستدعاء بالرتبة التي أحيل بها إلى التقاعد، أو برتبة شرفية أعلى منها، شريطة ألا تتجاوز هذه الرتبة أقدمية زملائه المستمرين في الخدمة.
- ب- يُمنح المنتسب المتقاعد الذي يتم استدعاؤه وفقاً لحكم الفقرة (أ) من هذه المادة مكافأة مالية، تعادل الراتب الإجمالي للرتبة التي كان يحملها قبل إحالته إلى التقاعد، ولا يؤثر صرف هذه المكافأة له على استحقاقه للمعاش التقاعدي وفقاً لقانون المعاشات.
- ج- لا تعتبر مدة الاستدعاء مدة خدمة فعلية لأي غرض كان.
- د- يُشترط لاستدعاء المنتسب المتقاعد، أن يكون لائقاً صحياً للقيام بالمهام التي تم استدعاؤه لأجلها، وغير مرتبط بعمل لدى أي جهة أخرى.

## توفر أكثر من حالة لاستحقاق الترقية

### المادة (44)

إذا توفرت في المنتسب أكثر من حالة يستحق على أساسها الترقية بموجب هذا المرسوم، فإنه تتم ترقيته في هذه الحالة إلى الرتبة الأعلى فقط، ولا يجوز منحه الترقية عن كل حالة.

## الوحدة التنظيمية المعنية بخط الترقية والتقاعد

### المادة (45)

تتولى إدارة الموارد البشرية، وبالتنسيق مع الوحدات التنظيمية المعنية، مسؤولية إعداد وتنفيذ خطط الترقية والتقاعد، ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة بموجب هذا المرسوم.



## إصدار القرارات التنفيذية المادة (46)

باستثناء القرارات التي يختص المدير العام بإصدارها وفقاً لأحكام هذا المرسوم، يُصدر الرئيس أو من يفوضه القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم.

## الإلغاءات المادة (47)

يُلغى الفصل الخامس من القانون، كما يُلغى أي نص في أي تشريع آخر إلى المدى الذي يتعارض فيه وأحكام هذا المرسوم.

## النشر والسريان المادة (48)

يُنشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من تاريخ نشره.

محمد بن راشد آل مكتوم  
حاكم دبي

صدر في دبي بتاريخ 14 يونيو 2023م  
الموافق 25 ذو القعدة 1444هـ



**الجدول رقم (1)**  
**بتحديد مدة البقاء في الرتبة للمنتسب للمواطن**

م	الرتبة الحالية	الرتبة بعد الترقية	الحد الأدنى للبقاء في الرتبة (بالسنوات)	الحد الأعلى للبقاء في الرتبة (بالسنوات)
1	فريق	فريق أول	غير محدد	غير محدد
2	لواء	فريق	غير محدد	غير محدد
3	عميد	لواء	6	غير محدد
4	عقيد	عميد	5	غير محدد
5	مقدم	عقيد	5	غير محدد
6	رائد	مقدم	5	8
7	نقيب	رائد	4	6
8	ملازم أول	نقيب	4	6
9	ملازم	ملازم أول	4	6
10	وكيل أول	ملازم	5	8
11	وكيل	وكيل أول	4	6
12	رقيب أول	وكيل	4	6
13	رقيب	رقيب أول	4	6
14	عريف أول	رقيب	4	6
15	عريف	عريف أول	4	6
16	شرطي أول	عريف	3	5
17	شرطي	شرطي أول	3	5



**الجدول رقم (2)**  
**بتحديد مدة البقاء في الرتبة للمنتسب غير المواطن**

م	الرتبة الحالية	الرتبة بعد الترقية	الحد الأدنى للبقاء في الرتبة (بالسنوات)	الحد الأعلى للبقاء في الرتبة (بالسنوات)
1	عقيد	عميد	5	غير محدد
2	مقدم	عقيد	5	غير محدد
3	رائد	مقدم	5	8
4	نقيب	رائد	4	6
5	ملازم أول	نقيب	4	6
6	ملازم	ملازم أول	4	6
7	وكيل أول	ملازم	5	8
8	وكيل	وكيل أول	4	6
9	رقيب أول	وكيل	4	6
10	رقيب	رقيب أول	4	6
11	عريف أول	رقيب	4	6
12	عريف	عريف أول	4	6
13	شرطي أول	عريف	3	5
14	شرطي	شرطي أول	3	5



ISSN: 2410 - 1141



+ 971 4 5556 200



+ 971 4 5556 299



official.gazette@slc.dubai.gov.ae



slc.dubai.gov.ae



120777 | دبي | U.A.E. | إ.ع.م.



@DubaiSLC