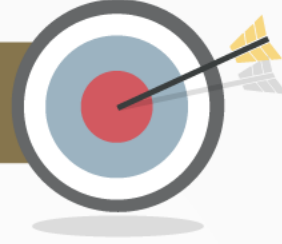


# الترقّيات الإدارية

قسم الترقّيات

مروان السلمي

## الأهداف العامة



- التعريف بمواد الترقّيات الواردة باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية
- التعريف بمعايير المفاضلة للترقيات الإدارية
- التعريف بمعايير المفاضلة الرئيسية التي تم اختيارها في الجامعة
- تطبيق أمثلة توضيحية لطريقة المفاضلة

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٤٧):

تُعد الترقية وسيلة للتقدم والتطور الوظيفي للموظف وترتبط بمستوى أدائه. ولا تُعد بأي حال من الأحوال استحقاقاً ملزماً على الجهة الحكومية تجاه موظفيها.

### مادة (٤٨):

أ- يجوز ترقية الموظف للمرتبة (العاشرة فما دون) بالشروط الآتية:  
١. شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

٢. أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

٣. أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

- ب- لا تحتسب المدد الآتية لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها:
١. مدة الإجازة الاستثنائية.
  ٢. مدة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية أو الدولية.
  ٣. مدة الابتعاث أو الإيفاد أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض من أي منها.
  ٤. مدد الغياب إذا لم تحتسب إجازة رسمية.
  ٥. مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٤٩):

لا يجوز النظر في ترقية الموظف في الحالات الآتية:

- أ- إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة أو ملحقاً بدورة تدريبية تزيد على (ستة) أشهر في الداخل أو الخارج.
- ب- إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية.
- ج- إذا كان مكفوف اليد، أو محالاً للمحاكمة في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السيرة والأخلاق.
- د- إذا كان قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة (خمسة عشر) يوماً فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في ترقيته.
- هـ- إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقل من (جيد) أو ما يعادله.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٥٠):

مع مراعاة ما تضمنته المادتان (٤٨) و (٤٩) من اللائحة من شروط وضوابط، يجوز ترقية الموظف لأي من المراتب (الحادية عشرة أو الثانية عشرة أو الثالثة عشرة) إذا توافرت لديه خبرة مناسبة لا تقل عن سنتين في المرتبة التي يشغلها.

### مادة (٥١):

تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية مسؤولية إدارة وتنفيذ عملية الترقيات وفقاً للإجراءات المتبعة لديها، وتتخذ ما يلزم للتحقق من توافر شروط وضوابط الترقية لدى المرشح للترقية، واستكمال المتطلبات النظامية اللازمة لذلك.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٥٢):

أ- تكون المفاضلة بين الموظفين الذين تتوفر لديهم شروط الترقية وفقاً لنتائج تقويم الأداء الوظيفي للسنة الأخيرة كمعيار مفاضلة رئيسي، إضافة إلى جميع أو بعض المعايير الآتية، على ألا يقل عدد معايير المفاضلة المستخدمة عن معيارين اثنين:

١. المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح.
٢. برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح.
٣. نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح.
٤. نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

- ب- يتم اختيار المعايير الملائمة وتحديد أوزانها والعنصر المرجح وفق ما يراه الوزير المختص، وبالاتفاق مع وزارة الخدمة المدنية، في كل مرة يتم فيها اختيار معايير المفاضلة وأوزانها أو تعديلها.
- ج- تلتزم الجهة الحكومية بإعلان المعايير والأوزان التي ستستخدم خلال المفاضلة، وذلك قبل الإعلان عن المفاضلة، على أن يشمل الإعلان تحديد العنصر المرجح في حالة التساوي بين المرشحين.
- د- في حال التساوي بعد تطبيق العنصر المرجح الذي تم اختياره، تكون الأقدمية في تاريخ التعيين عنصراً مرجحاً محسوباً كالاتي: (اليوم / الشهر / السنة)، وفي حال استمر التساوي فتختار الجهة عنصراً مرجحاً آخر للمفاضلة بين المتساويين.



## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٥٣):

مع مراعاة ما تضمنته المادتان (٤٨) و (٤٩) من اللائحة من شروط وضوابط، للوزير المختص استثناءً مما تضمنته المادة (٥٢) من اللائحة ترشيح من يراه مناسباً لشغل أي من الوظائف الشاغرة في المرتبتين (الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة) إذا توافرت لديه مدة خبرة على النحو الآتي:

أ – المرتبة الرابعة عشرة: يشترط أن يتوافر لشغلها خبرة مناسبة لا تقل عن أربع سنوات في أي من المرتبتين (الثانية عشرة أو الثالثة عشرة) أو كليهما أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى.

ب – المرتبة الخامسة عشرة: يشترط أن يتوافر لشغلها خبرة مناسبة لا تقل عن أربع سنوات في أي من المرتبتين (الثالثة عشرة أو الرابعة عشرة) أو كليهما أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

وتقوم إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية باتخاذ ما يلزم للتحقق من توافر شروط وضوابط الترقية لدى المرشح الذي تم ترشيحه لشغل الوظيفة المطلوب ترقيته إليها، واستكمال إجراءات الترقية.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٥٤):

يجوز بموافقة الوزير المختص ترقية الموظف استثناءً على وظيفة شاغرة لمرتبتين أعلى من المرتبة المثبت عليها بالشروط الآتية:

أ- أن يتوافر لديه الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

ب- أن يكون قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنة الأخيرة لا يقل عن (ممتاز) أو ما يعادله.

ج- أن لا يتجاوز عمر المرشح (خمسة وخمسين) سنة.

د - أن يكون قد أمضى بالمرتبة التي يشغلها ما لا يقل عن سنة.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

- هـ- أن لا يتجاوز عدد من يُرقّون في السنة المالية نسبة (١%) من عدد الوظائف الخاضعة لسلم رواتب الموظفين العام في الجهة، وبما لا يتجاوز (٥٠) موظفاً في السنة.
- و- أن لا يتجاوز عدد الترقيات الاستثنائية التي يحصل عليها الموظف ترقيتين خلال خدمته في الدولة.
- ز- أن تكون الترقية من خلال لجنة برئاسة من يراه الوزير المختص، وعضوية من يراه على أن يكون من بينهم المسؤول عن الموارد البشرية في الجهة، والمسؤول عن الشؤون المالية فيها، إضافة إلى ممثل من وزارة المالية، وممثل من وزارة الخدمة المدنية، وتعتمد الترقية بقرار من الوزير المختص.

## مواد اللائحة التنفيذية (الترقيات)

### مادة (٥٥):

لا يجوز ترقية الموظف ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة سنتان على الأقل.

### مادة (٥٦):

لا يجوز ترقية الموظف ترقية استثنائية ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة (ثلاث) سنوات على الأقل.

### مادة (٥٧):

لا يجوز الجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة.

### مادة (٥٨):

يصدر قرار الترقية من الجهة التي تملك صلاحية التعيين، وتكون الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ولا تكون بأثر رجعي.

## المعايير الرئيسية للمفاضلة

٣

الإختبار

%

٤٠

٢

برامج التطوير  
والتدريب

%

٣٠

١

تقويم الأداء  
الوظيفي

%

٣٠

مستبعد  
من الترقية  
بحاجة إلى تطوير  
(مرضي)

مستبعد  
من الترقية  
(غير مرضى)

تقويم الأداء  
الوظيفي

100%  
ممتاز  
مثالي  
(ممتاز)

75%  
جيد جداً  
تخطى التوقعات  
(جيد جداً)

60%  
جيد  
وافق التوقعات  
(جيد)

## البرامج المعتمدة

٤

البرامج التدريبية المعتمدة من قبل  
وزارة الخدمة المدنية

١

خطة إدارة تطوير الموارد البشرية  
التدريبية

٥

برامج إثرائي

٢

برامج معهد الإدارة العامة

٦

برامج التدريب على رأس العمل

٣

البرامج التدريبية التخصصية التي تتم الموافقة  
عليها مسبقاً من قبل إدارة تطوير الموارد البشرية



## برامج التدريب والتطوير

نوع البرنامج	الوصف	دولي	حكومي	خاص
برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز	على سبيل المثال لا الحصر برنامج سكوبا للماليين و إدارة المشاريع و اعتماد أخصائي اللائحة التنفيذية للموارد البشرية	✓	✓	✓
	النسبة من وزن العنصر	% 80	% 60	% 40
	برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز	بعد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح	✓	✓
النسبة من وزن العنصر		% 40	% 30	
برامج التعلم الذاتي	إثرائي بعد أقصى يتم احتساب ٢ برامج في السنة لكل مرشح		✓	
	النسبة من وزن العنصر		% 1	
	برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير ممتاز	خطة تطوير تضع من قبل الرئيس المباشر، تراجع من المدير وتعتمد من الموارد البشرية		✓
النسبة من وزن العنصر			% 50	
برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير جيد جداً	خطة تطوير تضع من قبل الرئيس المباشر، تراجع من المدير وتعتمد من الموارد البشرية		✓	
	النسبة من وزن العنصر		% 25	

أ  
الوصف  
للتدريب

ب  
الوصف  
للتطوير



درجة الاختبار من ٥٠ إلى ١٠٠

نسبة وتناسب من وزن العنصر



درجة الاختبار من ٠ إلى ٤٩



# عناصر الترجيح عند التعادل

1 المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح

2 تاريخ التعيين في الدولة

رؤية VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم  
جامعة أمّ القُرى

