



معايير الترقية لشاغلي المرتبة التاسعة فما دون

تكون المفاضلة بين الموظفين الذين تتوفر لديهم شروط الترقية وفقاً للمعايير المفاضلة الرئيسية التالية :

١- تقييم الأداء الوظيفي

٢- اختبار المفاضلة بين المرشحين

٣- المقابلة الشخصية

٤- برامج التطوير والتدريب

١- تقييم الأداء الوظيفي : الوزن النسبي ٣٠%

يؤخذ معيار التقييم الوظيفي كتقدير ويكون احتسابها كالتالي :

ممتاز = ١٠٠ جيد جداً = ٧٥ جيد = ٦٠

مرضي وغير مرضي (يستبعد من الترقية وفق نص المادة (٤٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية)

٢- اختبار المفاضلة بين المرشحين : الوزن النسبي ٢٠%

الاختبار المعتمد في الترقيات هو اختبار القدرة المعرفية العامة المنفذ في مركز القياس الوطني

من ٥٠ - ١٠٠ (الدرجة المتحصل عليها بالاختبار من وزن المعيار)

يتم احتساب الوزن المعياري (درجة الاختبار / ١٠٠) * ٢٠

أقل من ٥٠ (يحصل على صفر %)





٣- المقابلة الشخصية (الاقدمية - المؤهل العلمي) : الوزن النسبي ٢٠%

يكون احتساب درجة المقابلة الشخصية ١٠٠ درجة على النحو التالي :

الوزن	آلية احتساب درجة المقابلة الشخصية
٤٠ درجة	مجموع سنوات الأقدمية في التعيين
٤٠ درجة	مجموع سنوات الأقدمية في المرتبة الحالية
٢٠ درجة	المؤهل العلمي
١٠٠ درجة	الإجمالي

١) الاقدمية في التعيين (٤٠ درجه) : يتم احتساب عدد سنوات الخدمة للموظف (مخصوصا منها الاجازات الاستثنائية بأنواعها وحسومات الغياب بدون عذر) كالتالي :

الدرجة	عدد سنوات الخدمة	الدرجة	عدد سنوات الخدمة
٣١	١٣	٤٠	٢٥-٣٩
٣٠	١١	٣٩	٢٤
٢٩	١٠	٣٩	٢٣
٢٨	٩	٣٩	٢٢
٢٧	٨	٣٩	٢١
٢٦	٧	٣٩	٢٠
٢٥	٦	٣٨	١٩
٢٤	٥	٣٧	١٨
٢٣	٤	٣٦	١٧
٢٢	٣	٣٥	١٦
٢١	٢	٣٤	١٥
٢٠	١	٣٣	١٤
		٣٢	١٣



٢) الاقدمية في المرتبة الحالية (٤٠ درجة) :

يتم احتساب مدة بقاء الموظف في المرتبة الحالية بعد مضي سنة من بقائه في مرتبته الحالية (مخصوصا منها الاجازات الاستثنائية بأنواعها وحسومات الغياب بدون عذر)
كالتالي :

الدرجة	عدد سنوات الأقدمية في المرتبة الحالية
٤	١
٨	٢
١٢	٣
١٦	٤
٢١	٥
٢٦	٦
٣١	٧
٣٦	٨
٣٨	٩
٣٩	١٠
٤٠	١١ - ١٦

٣) المؤهل العلمي (٢٠ درجه) :

يتم احتسابه كالتالي :

الدرجة	المؤهل	الدرجة	المؤهل
١٤	دبلوم بعد الثانوي سنة	٢٠	دكتوراه
١٢	الثانوية العامة وما يعادلها	١٩	ماجستير
١٠	اخرى	١٨	بكالوريوس
		١٦	دبلوم بعد الثانوي سنتين فأكثر



يتم احتساب عدد أيام الغياب بدون عذر خلال آخر ٤ سنوات (في مرتبته الحالية ويتم حسمها من
المجموع الكلي للمعيار كما في الجدول التالي :

الغياب بدون عذر خلال آخر ٤ سنوات على المرتبة الحالية	
الدرجة	الاشهر
١٠-	١
٢٠-	٢
٣٠-	٣
٤٠-	٤ أشهر فأكثر

بذلك يكون احتساب درجات المقابلة الشخصية كالتالي :

(درجات الاقدمية في التعيين + درجات الاقدمية في المرتبة + درجات المؤهل) - حسم الغياب
بدون عذر أن وجد

ويتم احتساب المعيار كالتالي (نقاط المقابلة الشخصية / ١٠٠) * ٢٠*

٤- برامج التطوير والتدريب : الوزن النسبي ٣٠%

تحتسب برامج التطوير والتدريب على المرتبة الحالية

تحتسب للمرشح برنامجين في السنة الهجرية فقط للبرامج التدريبية التي لا تتضمن اختبار اجتياز
وأيا كان مصدر البرنامج (من الجهات المعتمدة في الترقية)

تحتسب البرامج التدريبية من الجهات المعتمدة في الترقية كما هو موضح في الجدول في

الصفحة التالية





جهات التدريب المعتمدة في الترقيات

مصدر البرنامج	برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز	برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز	برامج التعليم الذاتي	دولي	حكومي	خاص
برامج معهد الادارة (برامج الترشيح + برامج مركز الاعمال)	•	•	•		•	• تقبل من مركز الاعمال البرامج القصيرة التي لا تتضمن اختبار اجتياز فقط
برامج مركز الحوار الوطني المقامة في الجامعة		•			•	
البرامج الداخلية المعتمدة من الإدارة العامة للموارد البشرية			•		•	
برامج هيئة المحاسبين القانونيين	•	•				•
برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني المعتمدة من الإدارة العامة للموارد البشرية		•			•	
برامج المنظمة العربية للتنمية الإدارية بعد الحصول على موافقة الإدارة العامة للموارد البشرية في الجامعة	•	•		•		
برامج ديوان المحاسبة العام	•				•	



احتساب البرامج المعتمدة في الترقيات

الاحتساب	جهة البرنامج	تصنيف البرنامج
٦٠% لكل برنامج	معهد الإدارة العامة	برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز
٤٠% لكل برنامج	هيئة المحاسبين القانونيين	
٦٠% لكل برنامج	ديوان المحاسبة العام	
١% لكل برنامج	أثرائي	برامج التعلم الذاتي (بحد أقصى ٢٠ برنامج في المرتبة)
٣٠% لكل برنامج	معهد الإدارة العامة	برامج قصيرة لا تتضمن اختبار اجتياز (بحد أقصى برنامجين في السنة الهجرية)
	برامج داخلية معتمدة من الإدارة العامة للموارد البشرية	
	ديوان المحاسبة العام	
	هيئة المحاسبين القانونيين	
	مركز الحوار الوطني	
	المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	
٨٠% لكل برنامج	المنظمة العربية للتنمية الإدارية متضمن اختبار اجتياز	برامج دولية
	المنظمة العربية للتنمية الإدارية متضمن لا اختبار اجتياز	
٤٠ لكل برنامج		

العناصر المرجحة :

- ١) في حال تساوي المرشحين في مجموع النقاط يتم ترشيح الأعلى في معيار المقابلة الشخصية .
- ٢) وفي حال التساوي , يكون الأعلى في درجة الاختبار هو العنصر المرجح
- ٣) في حال التساوي بعد تطبيق العناصر المرجحة تكون الاقدمية في تاريخ التعيين عنصرا مرجحا حسب الفقرة (د) من المادة (٥٢) .

عند
التساوي :



الاستفسارات الشائعة بخصوص معايير الترقيات واحتساب نقاط التدريب

س/ ما عدد البرامج القصيرة التي يمكن احتسابها للموظف في الترقية ؟

ج/ يمكن احتساب برنامجين فقط من البرامج القصيرة خلال السنة الهجرية من أي جهة من الجهات المعتمدة .

س/ ما عدد برامج اثرائي التي يمكن احتسابها للموظف في الترقية ؟ وهل يوجد حد أدنى ؟

ج/ لا يوجد حد أدنى فلو حصل الموظف على برنامج واحد سيتم احتسابه ، ولكن لن يتم احتساب أكثر من ٢٠ برنامج على المرتبة الحالية .

س/ هل يستفيد الموظف من دوراته التي لم تحتسب في المرتبة السابقة للفترة بين اقفال المحضر و صدور قرار ترقيته للمرتبة الحالية ؟

ج/ لابد أن يكون التدريب خلال المرتبة الحالية لذا لن تحتسب أي دورات مالم يكن تاريخها بعد تاريخ الحصول على المرتبة الحالية .

س / ما هي موانع الترقية ؟

ج/ منعت المادة «٤٩» 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 مدالاً 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.

س/ هل يحق لي دخول محضر الترقية وقد امضيت سنه على المرتبة السابقة ولدي شهادة ماجستير ؟

ج/ نعم بالماجستير.





س / ما المقصود بالخبرات المتجانسة ؟

ج/ الخبرات المتجانسة هي الخبرة في نفس مجال الوظيفة المطلوب شغلها أو من الخبرات المناسبة التي تقبل لها .

س / ماذا يشترط للترقية الاستثنائية ؟

ج / يشترط في الترقية الاستثنائية ما يشترط في الترقية العادية من حيث التأهيل العلمي والخبرة المطلوبة ، والاستثناء فقط من شرطين هما القفز مرتبتين وعدم دخول المفاضلة بالإضافة الى الضوابط الواردة في المادة 0٤ من اللائحة الجديدة بعد التعديل الأخير والضوابط التنظيمية المقررة من قبل لجنة الترقيات الاستثنائية في الجامعة ، وبالتالي من حصل على ترقية استثنائية :

- لا يجوز ترقيته بعدها ترقية عادية إلا بعد إتمام سنتين على الأقل .
- لا يجوز حصوله على ترقية استثنائية أخرى إلا بعد مضي ثلاث سنوات .

س / هل يجوز الترقية من وظيفة مساعد إداري المرتبة السابعة إلى مرتبة ثامنة مدقق شؤون موظفين ؟

ج / لا تقبل الخبرة في وظيفة مساعد إداري للترقية إلى وظيفة مدقق شؤون موظفين إلا إذا كانت الوظيفة تابعة لشؤون الموظفين أو إذا توفر لدى الموظف خبرة في وظائف شؤون الموظفين لا تقل عن ٤ سنوات في آخر ثلاث مراتب .

س / ما المقصود أن تكون الخبرات المرتبة ٦ فما فوق قد اكتسبت بعد الحد الأدنى من المؤهل أو بعد المؤهل العلمي المراد احتسابها معه ؟

ج / من أحكام احتساب الخبرات العملية : أن تكون الخبرة مكتسبة بعد المؤهل للمرتبة السادسة فما فوق ، أما المرتبة الخامسة فما دون فتقبل لها الخبرة حتى لو كانت قبل المؤهل .

مثال : من لديه بكالوريوس مرتبة ٦ وخبره قبلها وبعدها يحتسب ما بعدها إذا بلغت ٤ سنوات .

مثال لاحتساب الخبرة قبل المؤهل / من لديه الثانوية + خبرة مثلاً ١0 سنة قبل وبعد المؤهل عند تقييم الخبرة لوظيفة مثل مساعد إداري (الحد الأدنى الكفاءة المتوسطة) تحتسب الخبرة حتى ما قبل المؤهل بشرط أن تكون بعد الكفاءة بما لا يتجاوز المرتبة الخامسة وبمعدل كل ٤ سنوات بمرتبة وبعدها أقصى ٣ مراتب .

س / هل الاستثناء يشمل العاشرة فما دون ؟

ج / لا لم تحدد اللائحة مراتب معينة للاستثناء وبالتالي فالنص عام يشمل جميع الوظائف من المرتبة الثالثة عشر فما دون . . .



س/ حاصل على دبلوم من إحدى الجامعات وتم التثبيت على المرتبة ٧ عام ١٤٢٨ وحصل على البكالوريوس عام ١٤٣٣ والآن على المرتبة ٩ من سنة... السؤال هل يحق له أن يدخل محضر المرتبة ١٠؟

ج/ في حال التثبيت يدرج الموظف من المرتبة المثبتة عليها لكل ٤ سنوات مرتبة وبالتالي مطلوب للمرتبة العاشرة ١٢ سنة فمتى ما توفر المؤهل والخبرات المطلوبة للوظيفة المطلوب الترقية عليها يمكن ترقيته.

س/ موظف حكومي بالمرتبة ٦ معي بكالوريوس إدارة أعمال هل دبلوم موارد بشرية من جامعة حكومية على حسابي الخاص مفيد لي؟ وهل هو مصنف؟

ج/ دبلوم الموارد البشرية لمدة سنة بعد البكالوريوس من الجامعات الحكومية وما يماثله يمنح الحاصل عليه درجة في مرتبة التعيين. أما دبلوم الموارد البشرية من معهد الإدارة العامة يمنح الحاصل عليه ممن يشغل المرتبة العاشرة فما دون درجة إضافية.

س/ موظف تعين على المرتبة ٤ بشهادة الثانوية العامة وخدم ٤ سنوات بعدها حصل على البكالوريوس وتعين على المرتبة ٦ الآن له ٣ سنوات على المرتبة ٦ هل تحسب خبرته السابقة؟ ومتى يستحق الترقية؟

ج/ لا تحسب الخبرة إلا بعد المؤهل وبالتالي لا بد أن يكمل ٤ سنوات بعد البكالوريوس.

س/ تم تثبيتي على المرتبة ٦ بالثانوية العامة وتم ترقيتي للسابعة بعد سبع سنوات والآن أكملت ٤ سنوات ومستحق الثامنة علما أن لي ست سنوات من حصولي على البكالوريوس وأنا على رأس العمل هل يحق لي الترقية للثامنة؟

ج/ نعم يجوز ترقيتك للمرتبة ٨ مادام أكملت ٤ سنوات في المرتبة ٧.

س / الدورات المقدمة من موقع أثرائي هل يؤخذ بها عند التقدم للترقية؟

ج / تفيد للترقية في حالة اختيار برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها الموظف حسب اللائحة الجديدة (مادة ٥٢) ضمن معايير مفاضلة الترقيات.

س/ ما لمقصود في المادة (٥٧) المتضمن لا يجوز الجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة؟

ج / المادة ٥٧ من اللائحة الجديدة ليست خاصة بالترقية الاستثنائية وإنما يجب إتمام سنة على الأقل من تاريخ آخر ترقية قبل الحصول على أي ترقية أخرى.

س / موظفه مستحقه الترقية ولكن تتمتع بإجازة استثنائية أو إجازة مرافقة زوج هل يمكنها الدخول في محضر الترقية؟

ج/ يشترط وقت اقفال المحضر أن يكون الموظف على رأس العمل وبالتالي لا يمكن ادراج أي موظف في المحضر وهو في إجازة استثنائية أو مرافقة زوج أو إجازة دراسية.

س / هل يشترط المباشرة بعد الترقية ؟

ج/ عند الترقية لا يشترط مباشرة الموظف في المقر الجديد للوظيفة ، الامر اصبح من صلاحية وتقدير الجهة الحكومية بحسب حاجتها لخدمات الموظف . حيث كانت اللائحة السابقة تشترط مباشرة الموظف عمل الوظيفة المرقي إليها في مقرها ، باستثناء حالات محددة تكون الترقية من تاريخ القرار . في اللائحة الجديدة لا يشترط مباشرة الموظف عمل الوظيفة المرقي إليها وإنما تعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار (مادة 08) ، المقصود أن نفاذ الترقية لا يرتبط بمباشرة الموظف للوظيفة المرقي إليها وإنما يعتبر من تاريخ صدور القرار، ولصاحب الصلاحية أن يقرر مباشرة الموظف عمل الوظيفة أو استمراره في مقر عمله. وهذا للترقية داخل الجهة بينما في حالة الترقية مع النقل يجب مباشرة الموظف بعد إخلاء طرفه وفق المادة ٦٢.

س / ما لمقصود في المادة (00) المتضمن لا يجوز ترقية الموظف ما لم تمضى على الترقية الاستثنائية السابقة سنتان على الأقل؟

ج / أي إذا حصل الموظف على ترقية استثنائية فلا يجوز له الحصول على أي ترقية أخرى قبل إمضاء سنتين من تاريخ تلك الترقية (الترقية العادية) .

س / ما لمقصود في المادة (0٦) المتضمن لا يجوز ترقية الموظف ترقية استثنائية ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة (٣) سنوات على الأقل ؟

ج / أي من حصل على ترقية استثنائية لا يجوز له الحصول على ترقية استثنائية أخرى قبل إمضاء ٣ سنوات .

س / ما هي المعايير التي اعتمدها الجامعة في الترقية والوزن النسبي لكل معيار ؟

ج / هناك اربعة معايير تم الموافقة عليها من قبل معالي رئيسة الجامعة وتم اعتمادها من قبل وزارة الموارد البشرية وهي على النحو التالي :

معيار أول / تقويم الاداء الوظيفي الوزن النسبي ٣٠%

معيار ثاني / برامج التدريب الوزن النسبي ٣٠%

معيار ثالث / اختبار المفاضلة بين المرشحين الوزن النسبي ٢٠%

معيار الرابع / المقابلة الشخصية الوزن النسبي ٢٠%



س / سنوات التطوير للموظف هل يمكن الاستفادة منها في الترقية ؟

نعم يستفيد الموظف من سنوات التطوير وتحتسب الخبرة بعد المؤهل المعين بموجباً على أساس كل أربع سنوات بمرتبة انطلاقاً من مرتبة التعيين فمثلاً موظف تعين على المرتبة السادسة بمؤهل البكالوريوس وجلس مدة ١٠ سنوات وترقى للمرتبة السابعة فيعتبر مستحق للمرتبة الثامنة بعد إتمام سنة في السابعة حيث أن سنوات التطوير تحتسب في الترقية لتوفر مجموع السنوات اللازمة للترقية للمرتبة الثامنة .

س / موظف حصل على دورتين في مرتبته الحالية بنفس المسمى مع اختلاف الاعوام هل تحسب له كُنقاط في الترقية ؟

ج/ الموظف الحاصل على دورتين بنفس المسمى مع اختلاف الاعوام في مرتبته الحالية لن تحسب له إلا كدورة واحدة .

س / ما هي شروط الترقية للمرتبة العاشرة فما دون ؟

ج/ اجازت المادة ٤٨ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية 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 دليل تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية .
- ٣- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية .

س / ما هي المدد التي لا تحتسب لفرض اكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها ؟

- ج/ 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 الفرض من أي منها .
- ٤- مدد الغياب إذا لم تحسب إجازة رسمية .
- ٥- مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة .





س / موظف خدمته ٢٥ سنة واقدميته في المرتبة الحالية ٩ سنوات وآخر مؤهل حصل عليه بكالوريوس
كيف يتم احتساب معيار المقابلة الشخصية ؟

الحسبة كالتالي :

$$٤٠ + ٣٨ + ١٨ = ٩٦ * ٢٠\% \text{ (وزن المعيار) } = ١٩,٦\%$$

بينما إذا كان لدى الموظف غياب بدون عذر آخر ٤ سنوات في مرتبته الحالية مدة شهرين - الحسبة كالتالي :

$$٤٠ + ٣٨ + ١٨ = ٩٦ - ٢٠ \text{ (غياب بدون عذر لمدة شهرين) } = ٧٦ * ٢٠\% = ١٥,٦\% \text{ النتيجة النهائي لمعيار}$$

المقابلة الشخصية

س/ ما هي شروط ترقية المستخدم ؟

ج / ترقية المستخدم لا تشترط إكمال ٤ سنوات بالمرتبة الحالية ولكن لا بد أن تكون للمرتبة التالية ولا يشترط البقاء مدة معينة وإنما يجب توفر متطلبات الوظيفة المراد الترقية إليها وفقاً لأحكام المادة ٦ من لائحة المستخدمين . وتكون المفاضلة بين المرشحين على أساس الأكثر تحصيلاً دراسياً فالأقدم .

س/ ما هي شروط ترقية بند الأجور ؟

ج/ الترقية على بند الأجور تكون للفئة التالية لفئة الموظف الحالية يشترط اكمال ٤ سنوات في فئته الحالية , ولا يجوز القفز بالترقية ولا تفيد المؤهلات الزائدة إلا في حالة المفاضلة عند التساوي بالأقدمية . المادة ٧ من لائحة بند الأجور.

