



الدليل الاجرائي للترقيات الاستثنائية

ضوابط ومتطلبات الترقية الاستثنائية :

- ١) أن يتوافر لدى المرشح الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقا لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية .
- ٢) أن لا يتجاوز عمر المرشح (٥٥) سنة .
- ٣) أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها ما لا يقل عن سنة .
- ٤) أن لا يتجاوز عدد الترقيات الاستثنائية التي يحصل عليها الموظف ترقيتين خلال خدمته في الدولة .
- ٥) أن لا يتجاوز عدد من يرقون في السنة المالية نسبة (١ %) من عدد الوظائف الخاضعة لسلم رواتب الموظفين العام في الجهة ، وبما لا يتجاوز (٥٠) موظفا في السنة .
- ٦) أن يكون الموظف/ة المطلوب ترقيته من الموظفين الأكثر تميزا في الجهة .
- ٧) أن لا تقل خدمة الموظف/ة على الوظيفة الرسمية (في الجامعة) عن (١٠ سنوات) أو (٨ سنوات) على المرتبة الحالية .
- ٨) أن لا يكون قد حصل/ت على تكليف خارجي أو ابتعاث أو إيفاد خلال آخر (٥) سنوات من الخدمة .
- ٩) أن لا يتجاوز الحسم على الموظف/ة المرشح سواء للغياب أو التأخير (٣ أيام) خلال الخمس سنوات الأخيرة .
- ١٠) أن لا يكون قد تعرض/ت لمخالفات وظيفية او عقوبات تأديبية .
- ١١) أن لا تقل فترة عمل الموظف/ة في الوحدة الادارية عن عامين عمل مالم يكن النقل لمصلحة العمل .
- ١٢) أن يكون قد حصل/ت على نتيجة تقويم أداء وظيفي لا يقل عن (ممتاز) في الثلاث سنوات الاخيرة .



معايير الترقية الاستثنائية

م	المعيار	وصف المعيار	المحدد	العدد
١	الاعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية من خلال جمعيات معتمدة او شهادة مشاركة	مساهمة الموظف في الانشطة والبرامج المجتمعية عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي أو المؤسسات الحكومية المعتمدة	عدد المشاركات (يرفق ما يثبت ذلك)	كحد أقصى (٥ مشاركات)
٢	الدورات وتطوير الذات على المرتبة الحالية	حضور البرامج التدريبية المعتمدة في التدريب وتحت اشراف جهات حكومية وتتوافق مع طبيعة عمل الموظف ولا تقل عن يومين وتكون في مرتبته الحالية	إرفاق الشهادات التدريبية	أكثر من ٥ أيام
				يوميين ٣ أيام - ٤ أيام
				٣ أشهر وتكون مباشرة في طبيعة عمل المرشح
٣	المشاركة في اللجان	من المهام الاضافية للمرشح كونه عضوا في إحدى اللجان الداخلية على مستوى إدارته أو خارجية على مستوى الجامعة	إرفاق قرارات اللجان	المشاركة في اللجان الداخلية داخل نطاق مقر عمله .
				المشاركة في اللجان الخارجية على مستوى الجامعة.
٤	المراكز القيادية والمناصب الإدارية التي كلف بها	التكليف كمدير أو ما يعادله	إرفاق قرارات التكليف ولا يعتد بأي منصب لم يصدره فيه قرار رسمي	
		التكليف كمساعد مدير أو ما يعادله		
		التكليف كرئيس قسم أو ما يعادله		
		التكليف كمساعد رئيس قسم		
٥	معايير الانضباط الوظيفي	الغياب بدون عذر		خلال ٥ سنوات الأخيرة
		الاستئذان		خلال آخر سنة
		الإجازات المرضية		خلال آخر سنة
		إجازات رعاية المولود		خلال خدمة الموظفة

	ترفق صورة طبق الاصل لآخر مؤهل علمي	الحصول على مؤهلات علمية وتحسب نقاط التعليم ما بعد الحد الأدنى من المؤهل العلمي حسب دليل التصنيف فإن كان الحد الأدنى للتوظيف المرشح عليها الكفاءة المتوسطة تحسب له النقاط من الثانوية العامة وهكذا	التأهيل العلمي	٦
		خلال الثلاث السنوات الأخيرة التي تسبق الترقية	تقاويم الاداء الوظيفي	٧
	مجموع الخدمة اقدميته في المرتبة الحالية توقف العلاوة السنوية	مجموع خدمة المرشح و اقدميته في المرتبة الحالية وتوقف العلاوة السنوية	الخبرات العملية	٨
في المبادرات والانجازات لابد من صاحب الصلاحية في الجهة من ارفاق ما يوضح بأنها ليست من مهام الموظف	تقارير الانجاز (ارفاق ما يثبت)	الانجازات التي تفوق متطلبات عمله الوظيفي او انجاز مهام تتطلب وقتا وجهدا وعملا دؤوبا غير مهام الموظف اليومية	مبادرات الترشيح للترقية الاستثنائية	٩
	(ارفاق ما يثبت)	المبادرات الابداعية وهي الافكار والاقتراحات والدراسات التي تساهم في تطوير اساليب العمل وتحسين مستوى الاداء أو تنفيذ برامج تدريبية وتطويرية لزملاء العمل		
	أن تكون مصادق عليها من قبل الادارة العامة للموارد البشرية (ارفاق ما يثبت)	جائزة الموظف المميز الحصول عليها من قبل الإدارة العامة للموارد البشرية في الجامعة		



العناصر المرجحة:

عند تساوي المرشحين في مجموع النقاط في كافة المعايير الواردة أعلاه ، تتم المفاضلة حينها وفق العنصر المرجح ، وتجري المفاضلة عند التساوي حسب الترتيب التالي :

١/ يرشح من تأخرت ترقيته في مرتبته الحالية

٢/ الأقدم في التعيين (اليوم / الشهر/ السنة)

٣/ الأعلى قيمة في تقويم الاداء الوظيفي

تسلسل الترشيح

أولاً :

الجهات الفرعية

(وهي الإدارات التابعة لأي من الجهات الرئيسية)

ترشح ما نسبته ٣% من موظفيها وبما لا يقل عن واحد وترتيبهم حسب الأفضلية مع استكمال الطلب لكل مرشح

ثانياً :

الجهات الرئيسية

(وهي الجهات الرئيسية وفق الهيكل التنظيمي للجامعة)

ترشح ما نسبته ٣% من موظفيها الواردة من جهاتهم الفرعية حسب الأفضلية بعد فرز من تنطبق عليهم الشروط

ثالثاً :

اللجنة الدائمة للترقيات الاستثنائية

مراجعة انطباق الضوابط العامة والخاصة على المرشحين والفرز النهائي



توضيح :

الجهات الرئيسية

(الجهات الرئيسية وفق الهيكل الوارد في الدليل التنظيمي بالجامعة)

إدارة الجامعة

الكليات

وكالات الجامعة

الإدارة العامة للموارد البشرية

وحدة الترقيات