



جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
King Fahd University of Petroleum & Minerals

kfupm.edu.sa

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الترقيات

لعام 2019





الترقية

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

• المادة (47):

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

• المادة (48):

أ - يجوز ترقية الموظف للمرتبة (**العاشرة فما دون**) بالشروط الآتية:

- 1- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.
- 2- 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. (**أسس وقواعد التصنيف**)
- 3- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

ب- لا تحتسب المدد الآتية لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها:

- 1- مدة الإجازة الاستثنائية.
- 2- مدة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية أو الدولية.
- 3- مدة الابتعاث أو الإيفاد أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض من أي منها
- 4- مدد الغياب إذا لم تحتسب إجازة رسمية.
- 5- مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.



الترقيات



الترقية

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

المادة (49):

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.

المادة (50):

مع مراعاة ما تضمنته المادتين (48) و (49) من اللائحة من شروط وضوابط، يجوز ترقية الموظف لأي من المراتب (الحادية

عشرة، الثانية عشرة، أو الثالثة عشرة) إذا توافرت لديه خبرة مناسبة لا تقل عن سنتين في المرتبة التي يشغلها.



الترقية

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

المادة (51) :

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.

المادة (52) :

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.

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.





اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

ج - تلتزم الجهة الحكومية بإعلان المعايير والأوزان التي ستستخدم خلال المفاضلة، وذلك قبل الإعلان عن المفاضلة، على أن يشمل الإعلان تحديد العنصر المرّجح في حالة التساوي بين المرشحين.

د - في حال التساوي بعد تطبيق العنصر المرّجح 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 المتساوين.

المادة (53) :

مع مراعاة ما تضمنته المادتان (48) و (49) من اللائحة من شروط وضوابط، للوزير المختص استثناءً مما تضمنته المادة (52) 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 السالم 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 السالم الوظيفية الأخرى.

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.



الترقية

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

المادة (54) :

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 - الا يتجاوز عمر المرشح (خمس وخمسين) سنة.
- د - أن يكون قد أمضى بالمرتبة التي يشغلها ما لا يقل عن سنة.

المادة (55) :

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



الترقية

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

مادة (56):

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

مادة (57):

لا يجوز الجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة.

مادة (58):

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



الترقية

الفرق بين حساب معايير الترقيات

* في السابق يشترط لترشح لترقية إكمال اربع سنوات من تاريخ الترقية السابقة او التعيين أما حالياً يتم التدرج على أساس كل (أربع) سنوات (مرتبة)

معايير المفاضلة سابقاً

- 1-الأقدمية
- 2- المؤهل التعليم
- 3- تقييم الإداء (لآخر سنتين بحد أدنى مرضي)
- 4- التدريب

معايير المفاضلة وفق اللائحة الجديدة

- 1- تقييم الأداء (لآخر سنة بحد أدنى جيد) وهو عنصر أساسي وبنسبة وزن لا تقل عن 20%
- 2- المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح (اختياري)
- 3- برامج التطوير والتدريب (اختياري)
- 4- نتائج المقابلة الشخصية (اختياري)
- 5- نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين (اختياري)

حالة تدريبية

■ مفاضله لترقية مساعد إداري بالمرتبة الثامنة

الترقية

عناصر المفاضلة	محمد	خالد
تقويم الأداء (40%)	جيد جدا (4) = 1.6	ممتاز (5) = 2
التدريب (60%)	20 يوم تدريبي (17.50 نقطة) = 10.5	20 يوم تدريبي (15 نقطة) = 9
العنصر المرجح المقابلة		
المجموع	12.1	11

شكراً لكم

King Fahd University of Petroleum & Minerals
kfupm.edu.sa