

## ضوابط الترقيات للمراتب (11-12-13)

لعام 2026

### المادة 49 منعت النظر في ترقية الموظف في الحالات التالية:

- إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة أو ملحقاً بدورة تدريبية تزيد على ستة أشهر في الداخل أو الخارج.
- إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية.
- إذا كان مكفوف اليد، أو محالاً للمحاكمة في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السيرة والسلوك.
- 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.
- إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقل من جيد أو مايعادله.

60%

جيد = (3)

75%

جيد جدًا = (4)

100%

ممتاز = (5)

30%

تقييم الأداء الوظيفي

30%

المقابلة الشخصية

30%

برامج التدريب والتطوير

10%

اختبار المقابلة

العناصر المرجحة عند التساوي

عند استمرار التساوي

العنصر	طريقة الاحتساب
المؤهل العلمي	تمنح درجتان للدبلوم المتوسط بعد الثانوية ، وأربع درجات للبكالوريوس ، وست درجات للدبلوم العالي أو الماجستير، وثمان درجات للدكتوراه بحد أقصى 8 درجات وفقاً لأخذ مؤهل مسجل في منصة مسار مع عدم الجمع بين أكثر من مؤهل عند احتساب النقاط.
التكليف بالمناصب القيادية	يتم احتساب درجة واحدة بحد أقصى خمس درجات لكل سنة هجرية في المرتبة الحالية للمناصب القيادية التي صدر لشاغلها قرار من سعادة رئيس الجامعة .
الأقدمية في المرتبة الحالية	يتم احتساب درجتين عن كل سنة زائدة عن المدة المقررة في المرتبة الحالية بحد أقصى 16 درجة.
الأقدمية في الخدمة	يتم احتساب كل سنة من خدمة الموظف بـ 0.375 درجة على سلم الموظفين العام بحد أقصى 15 درجة.
التقييم الشخصي	متوسط تقييم اللجنة بحد أقصى درجتين.
مبادرة كفاءة الإنفاق	بحد أقصى درجتين بالمرتبة الحالية.
التقاعد النظامي	يتم احتساب 12 درجة للمرشح الذي يبلغ سن التقاعد النظامي خلال سنة من تاريخ إغلاق محضر المقابلة.

نوع البرنامج	الوصف	دولي	حكومي	خاص
برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز	على سبيل المثال لا الحصر برنامج سكوبا للمالين وإدارة المشاريع واعتماد أخصائي اللائحة التنفيذية للموارد البشرية	✓	✓	✓
النسبة من وزن العنصر		80%	60%	40%
برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز	بحد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح	✓	✓	
النسبة من وزن العنصر		40%	30%	
برامج التعلم الذاتي	إثرائي بحد أقصى يتم احتساب 20 برنامج في السنة لكل مرشح	✓		
النسبة من وزن العنصر			1%	
برامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر ، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية .	✓		
النسبة من وزن العنصر			50%	
برامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جداً	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر ، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية .	✓		
النسبة من وزن العنصر			25%	

نتائج اختبار القدرة المعرفية في المركز الوطني للقياس خلال خمس سنوات السابقة لتاريخ المقابلة..

3

نتائج اختبار المقابلة

2

الأقدمية في تاريخ التعيين (يوم/شهر/سنة)

1

المقابلة الشخصية

4

الأقدمية في تاريخ الحصول على المؤهل

3

الأعلى المؤهل

2

الأقدمية على سلم الموظفين العام

1

الأقدمية في المرتبة الحالية