



اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

الفصل الثاني: الترقية

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.
- 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. مدة الغياب إذا لم تحتسب إجازة رسمية.
 ٥. مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.

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.

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.

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 لتقويم المرشح.
 ٤. نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين.
- ب- يتم اختيار المعايير الملائمة وتحديد أوزانها والعنصر المرجح وفق ما يراه الوزير المختص، وبالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 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 المُرجح في حالة التساوي بين المرشحين.
- د- في حال التساوي بعد تطبيق العنصر المرجح الذي تم اختياره، تكون الأقدمية في تاريخ التعيين عنصراً مرجحاً محسوباً كالآتي: (اليوم / الشهر / السنة)، وفي حال استمر التساوي فتختار الجهة عنصراً مرجحاً آخر للمفاضلة بين المتساوين.

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 السلم 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 السلم 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.



لمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل مع

www.hrsd.gov.sa