بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

وزارة الخدمة المدنية

لائحة الترقيات

صدرت بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم

(1/686) وتاريخ 15/3/1421هـ وتم

تبليغها بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء

رقم 7/11900/ ر و تاريخ 19/6/1421هـ

وتم العمل بها اعتبارا من بداية السنة المالية

1421/ 1422هـ

**الشؤون القانونية**

**ت/ 4026666**

**مقدمه**

يسروزارة الخدمة المدنية والأمانة العامة لمجلس الخدمة المدنية أن يقدما

للمختصين وأصحاب الشأن والباحثين ( لائحة الترقيات ) الصادرة بقرار

مجلس الخدمة المدنية رقم (1/686) وتاريخ 15/3/1421 المبلغ بخطاب

ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم 7/11900/ روتاريخ 19/6/1421هـ0

وتأتي هذه الخطوة ضمن سلسلة الإصدارات التي دأبت الوزارة والأمانة

على إصدارها لإتاحة الفرصة للمسؤولين في الأجهزة الحكومية والباحثين

وذوي العلاقة من الإطلاع على اللوائح والقرارات الصادرة من مجلس

الخدمة المدنية وذلك على شكل( مطبوعات مصغرة ) وعلى شبكةالإنترنت

تسهيلا للرجوع إليها عند الحاجة خاصة من قبل المختصين في إدارات

شئون الموظفين 0

وتشتمل هذه اللائحة على القواعد المنظمة للترقيات في الخدمة المدنية

والشروط المطلوبة لها سواء للمراتب من العاشرة فما دون أوالمراتب مافوق

العاشرة ، وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها عند النظر في ترقية الموظف

لاسيما ما يتعلق بالمراتب (13-12-11)0

وفي الختام، نأ مل أن نكون قد وفقنا في إخراج هذا المطبوع بالشكل الذي

يرضي الجميع ، كما نأمل أن يتحقق به الهدف المنشود 0

والله ولي التوفيق

**(1)**

**المحتويات**

|  |  |
| --- | --- |
| الموضوع | الصفحة |
| - المادة النظامية المتعلقة بالترقية في نظام الخدمة المدنية | 1 |
| - قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1/686 وتاريخ 15/3/1421هـ المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم 7/11900/ ر وتاريخ19/6/1421هـ | 3 |
| - مذكرة إيضاحية | 5 |
| - المادة الأولى – الشروط العامة للترقية | 6 |
| - المادة الثانية – ضوابط وإجراءات الترقية | 7 |
| - المادة الثالثة – أحكام مزاولة أعمال الوظيفة التي تتم الترقية لها 0 | 8 |
| - المادة الرابعة – الشروط والضوابط والإجراءات الخاصة بالترقية للمراتب (11-12-13) 0 | 9 |
| - ملحق يتضمن تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (34000) وتاريخ 10/7/1421هـ بشأن تعليمات تطبيق لائحة الترقيات 0 | 11 |
| إقرار الموظف بمزاولة أعمال الوظيفة بمقرها وعدم النقل أو التكليف خلال مدة لا تقل عن سنة | 13 |
| الآراء الصادرة من وزارة الخدمة المدنية على الإستفسارات الواردة على هذه اللائحة 0 | 16 |

**(2)**

المادة المتعلقة بالترقيات الواردة

بنظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي

رقم ( م/49) وتاريخ 10/7/ 1397هـ

**============================**

تنص المادة العاشرة من النظام على ما يلي :-

1. تتم ترقية ونقل الموظفين إلىالوظائف الشاغرة وفق الأحكام التي تحددها قواعد التصنيف بما في ذلك مؤهلات وشروط شغل الوظيفة 0
2. لا تكون الترقية نافذة قبل صدور القرار بها 0

(3)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية الرقم:7/11900/ر

ديوان رئاسة مجلس الوزراء التاريخ: 19/6/1421هـ

( تعميم)

صاحب السمو الملكي ولي العهد ونائب رئيس مجلس الوزراء

ورئيس الحرس الوطني حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

ابعث لسموكم الكريم طيه نسخة من خطاب معالي وزير الخدمة المدنية

وعضو مجلس الخدمة المدنية رقم 457/421/م خ وتاريخ 8/6/1421هـ

المشار فيه إلى أن مجلس الخدمة المدنية قد بحث بناء على الأمر السامي

رقم 7/ب/8451 وتاريخ 3/6/1420هـ ما وجه مجلس الوزراء الموقر

من إعادة النظر في قواعد الخدمة المدنية وخاصة ما يتعلق بالترقيات 00

واتخذ حيال ذلك قراره رقم 1/686 وتاريخ 15/3/1421هـ المتضمن

ما يلي :-

أولا : الموافقة على (لائحة الترقيات ) بالصيغة المرفقة بالقرار

ثانيا : يعمل بهذه اللائحة اعتبارا من بداية السنة المالية 1421/1422هـ

وحيث تمت الموافقة الكريمة على ما انتهى إليه مجلس الخدمة المدنية

بهذا الشأن – فأرجو تكرم سموكم بالأمر بإكمال اللازم بموجبه0

وتقبلوا سموكم أطيب تحياتي وتقديري 00

عبد العزيز بن فهد بن عبد العزيز

رئيس ديوان رئاسة مجلس الوزراء

-نسخة لكل وزارة ومصلحة حكومية وعلى كل جهة إبلاغ

الجهات التابعة لها أو المرتبطة بها 0

- نسخة للأمانة العامة لمجلس الخدمة المدنية 0

(4)

الملكة العربية السعودية الرقم:457/421/م خ

مجلس الخدمة المدنية التاريخ: 8/6/1421هـ

الأمانة العامة

صاحب السمو الملكي رئيس ديوان رئاسة مجلس الوزراء حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يطيب للأمانة العامة لمجلس الخدمة المدنية أن تعرض لأنظار سموكم

( القرار) الذي اتخذه المجلس خلال اجتماعه بتاريخ 15/3/1421هـ

المعتمد بالأمر السامي ألبرقي رقم 7/ب/6437 وتاريخ 1/6/1421هـ

وهو كما يلي :-

القرار رقم (1/686) وتاريخ 15/3/1421هـ

----------------------------

إن مجلس الخدمة المدنية 0

بناء على الفقرة (ب) من المادة (التاسعة) من نظام مجلس الخدمة المدنية الصادر

بالمرسوم الملكي رقم (م/48) وتاريخ 10/7/1397هـ 0

وبنا على الأمر السامي ألبرقي رقم 7/ب/ 8451 وتاريخ 3/6/1420هـ المرفق

به خطاب معالي الأمين العام لمجلس الوزراء رقم 1546 وتاريخ 3/6/1420هـ بشأن

ما وجه به مجلس الوزراء من إعادة النظر في قواعد الخدمة المدنية وخاصة ما يتعلق بالترقيات 0

وبعد الإطلاع على التعديلات التي سبق أن اقترحتها وزارة الخدمة المدنية بخطابها رقم

1231/1 وتاريخ 13/10/1418هـ وعلى المواد (10/1) و(10/2) و (10/3) من

اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية وذلك ضمن المراجعة الشاملة التي قامت بها

الوزارة لمواد اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية انفا ذا للتوجيهات السامية في هذا

الشأن للأسباب والمبررات المقترنة بعرض الوزارة المشار إليه 0

وبعد الإطلاع على ما تضمنه خطاب معالي وزير الخدمة المدنية رقم 307/1 وتاريخ 22/3/1420 من اقتراح عرض الجزء الخاص بقواعد وإجراءات الترقيات على مجلس

الخدمة المدنية بشكل مستقل عن بقية مشروع المراجعة الشاملة لمواد اللوائح التنفيذية

لإصدار قرار شأنها للحاجة الماسة للاستعجال في ذلك لاحتمالية استغراق بحث التعديلات

الشاملة ومراجعتها لبعض الوقت 0

وبعد إطلاع المجلس على مرئيات اللجنة التحضيرية الواردة في محضر التوصية رقم

(1326) وتاريخ 5/2/1421هـ وعلى المواد (10/1) و(10/2) و(10/3) من اللوائح

التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1) وتاريخ

27/7/1397هـ المتضمنة لقواعد وشروط وإجراءات الترقية 0وعلى قرارات مجلس

(5)

الخدمة المدنية رقم (2) وتاريخ 18/8/1397هـ ورقم (1/435) وتاريخ 29/6/1417هـ

ورقم 1/542 وتاريخ 15/2/1419هـ المتضمنة لقواعد الترقية للمراتب 11-12- 13 –

وعلى قرار المجلس رقم 1/588 وتاريخ 16/10/1419هـ المتضمن - عدم جواز نقل الموظف المرقى من الوظيفة التي رقي إليها إلى وظيفة أخرى قبل مضي سنة على الأقل

من تاريخ مزاولته لأعمال الوظيفة المرقى لها 0 وعلى (لائحة التكليف ) المعتمدة بقرار

رقم 1/596 وتاريخ 18/1/1420هـ التي لا تجيز تكليف الموظف المرقى خلال السنة

الأولى من تاريخ ترقيته بأعمال وظيفة تقع خارج مقر الوظيفة المرقى اليها0

وبعد الإطلاع على المادة (6/1) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية التي تنص

على أن ( تحدد مؤهلات وشروط شغل المراتب(11-12-13) بلائحة يصدرها مجلس

الخدمة المدنية)0 وعلى مذكرة العرض رقم 3196وتاريخ 27/2/1421هـ التي أعدتها

الأمانة العامة للمجلس المشتملة على عرض مفصل للمواد الحالية المنظمة للترقية سواء

للمراتب ما دون العاشرة أو للمراتب 11-12-13 وكذلك التعديلات التي اقترحتها وزارة

الخدمة المدنية على بعض تلك المواد وهي تعديلات بعضها شكلي وبعضها الآخر لا يغير

من القواعد الأساسية المطبقة حاليا سوى ما يتعلق باحتساب نقاط المفاضلة المترتبة على

حضور الدورات التدريبية، والتأكيد على مزاولة الموظف الفعلية لمهام الوظيفة المرقى

لها في مقرها مدة لا تقل عن سنة بهدف استقرار الأوضاع الوظيفية 0

واقتناعا من المجلس بما اقترحته وزارة الخدمة المدنية حيال تلك المواد وبما أوصت به

اللجنة التحضيرية في هذا الشأن المؤيدة للتعديلات المقترحة ونظرا إلى أن هذه التعديلات

ستساهم بمزيد من التنظيم والتطوير لعمليات الترقية وإجراءاتها وسوف تساعد كلا من

الأجهزة الحكومية ووزارة الخدمة المدنية على القيام بتنفيذ قواعد وإجراءات الترقية وفق

أسلوب أكثر سهولة ويسرا واقرب إلى تحقيق طموحات الموظف في الترقية يقرر ما يلي:-

أولا: الموافقة على (لائحة الترقيات ) بالصيغة المرفقة بهذا القرار 0

ثانيا: يعمل بهذه اللائحة اعتبارا من بداية السنة المالية القادمة 1421/1422هـ بإذن الله

وحيث تمت الموافقة على محضر مجلس الخدمة المدنية رقم (686/421) وتاريخ

15/3/1421هـ المتضمن للقرار المنوه عنه 0وذلك بالأمر السامي ألبرقي المشار إليه في

صدر هذا الخطاب 0

فان الأمانة العامة ترجوا تفضل سموكم باتخاذ ما ترونه نحو تبليغ هذا القرار لكافة الجهات

الحكومية للعمل باللائحة المرفقة به اعتبارا من بداية السنة المالية القادمة 1421/1422هـ

بإذن الله 0 وبرفقه صورة من محضر المجلس المشتمل على القرار المنوه عنه، وكامل

الأوراق المتعلقة بالموضوع 0

وتفضلوا سموكم بقبول خالص تحياتي واحترامي0

وزير الخدمة المدنية

وعضو مجلس الخدمة المدنية

محمد بن علي الفا يز

(6)

(لائحة الترقيات)

مذكرة إيضاحية :

رغبة في تسهيل الإطلاع على القواعد المنظمة للترقيات في الخدمة المدنية والشروط

المطلوبة لها سواء للمراتب من العاشرة فما دون أو للمراتب ما بعد العاشرة وكذلك الإجراءات

الواجب إتباعها عند النظر في ترقية الموظف لاسيما ما يتعلق بالمراتب (11-12-13) فقد رؤي إفراد هذا الموضوع بلائحة مستقلة سميت ( لائحة الترقيات )

وتتضمن المادة (الأولى ) : منها عرضا للشروط العامة للترقية ، حيث اشتملت على الشروط المطلوب توفرها في المرشح للترقية إضافة إلى عرض للحالات التي لا يجوز النظر في ترقية الموظف خلالها0

كما تشتمل المادة( الثانية ) على تحديد ضوابط وإجراءات الترقية سواء تلك التي يجب إتباعها

من قبل الجهة المعنية بالترقية بدءا من إعداد قوائم بالموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترقية

ثم تشكيل لجنة للترقية في كل وزارة أو مصلحة مستقلة، ومسئولية إدارة شئون الموظفين عن

هذا الإجراء وانتهاء بتحديد المرشح, إضافة إلى الإجراءات والضوابط التي يتعين اتباعها0

أما المادة ( الثالثة) فتتضمن أحكام مزاولة أعمال الوظيفة التي تتم الترقية لها، حيث اشتملت الفقرة (أ) منها على تحديد لتاريخ نفاذ الترقية والحالات التي يتم فيها الاستثناء من ذلك التاريخ

كما اشتملت الفقرة (ب) على أحكام الانقطاع عن الاستمرار في مزاولة الوظيفة المرقى لها في

مقرها 0

وتضمنت المادة ( الرابعة ) من اللائحة تحديدا للشروط والضوابط والإجراءات الخاصة بالترقية للمراتب (11-12-13) حيث اشتملت الفقرة (أ) منها على الشروط المطلوب توافرها في المرشح للترقية لأي من هذه المراتب ، وحددت الفقرات (ب-ج- د) الإجراءات التي يتعين إتباعها للترقية بما في ذلك الخطوات التمهيدية التي تسبق الترشيح سواء من قبل الجهة الحكومية أو من وزارة الخدمة المدنية باعتبارها الجهة التي تتولى المراجعة والتأكد من توفر

الشروط المطلوبة في المرشح للترقية 0

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

(7)

اللائحة

المادة الأولى:

يجوز ترقية الموظف بالشروط التالية:

1. شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلا 0

ب- أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى

إليها وفقا لما هو محدد في دليل تصنيف الوظائف 0

ج- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة

التي يشغلها المرشح للترقية 0

د- أن يكون المرشح للترقية قد أكمل أربع سنوات على الأقل في المرتبة التي

يشغلها ، ولا تحتسب المدد التالية لغرض إكمال هذه المدة :

1. مدة الأجازة الاستثنائية 0
2. مدة الإعارة لغير المنظمات الدولية أو الإقليمية 0
3. مدد (ألإبتعاث) أو ( الإيفاد للدراسة ) أو ( الأجازة الدراسية) إذا لم يتحقق الغرض من أي منها 0
4. مدد الغياب إذا لم تحتسب أجازة رسمية 0
5. مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة 0

هـ - أن يتعهد الموظف خطيا بالمزاولة الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة التي

يرشح لها في مقرها 0

ولا يجوز النظر في ترقية الموظف في الحالات التالية :-

1- إذا كان مبتعثًا أو موفدا للدراسة أو ملحقا بدورة تدريبية تزيد عن ستة

أشهر في الداخل أو الخارج0

1. إذا كان في أجازه دراسية أو استثنائية 0
2. إذا كان مكفوف اليد أو محالا للمحاكمة أو يجري التحقيق معه في أمور ذات علاقة بالوظيفة العامة أو أمور مخلة بالشرف أو الأمانة 0
3. إذا كان قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة

خمسة عشر يوما فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة لتاريخ

النظر في ترقيته0

5- إذا اعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير غير مرضي 0

(8)

المادة الثانية :

يتعين إتباع الإجراءات التالية في الترقية :

1. تؤلف بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة لجنة للترقية

من ثلاثة أعضاء من المسئولين الرئيسيين يتم اختيارهم من داخل الجهة الحكومية ، ويجوز اختيار بعض الأعضاء من خارجها ، وفي حالة كون المرشح أحد أعضائها يجب أن يستبدل به غيره مؤقتا0

ب- تقوم إدارة شئون الموظفين في كل جهة حكومية بإعداد قوائم بالموظفين

الذين تتوفر فيهم شروط الترقية إلى الوظائف الشاغرة التي يتم اختيار شغلها

عن طريق الترقية (00ويقصد بالجهة الإدارية في حكم هذه المادة تلك التي

تنظم ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية 0(1)

وعلى إدارة شئون الموظفين التأكد من صحة القوائم ودقتها واشتمالها على

الموظفين جميعهم الذين تتوفر فيهم الشروط ويكون مدير شئون الموظفين و

الموظف المختص مسئولين عن صحة المعلومات الواردة فيها 0

1. يتم بناء على موافقة من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة

الترشيح للترقية إلى الوظائف الشاغرة من قبل لجنة الترقيات التي يحددها

الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة عن طريق المسابقة أو

المفاضلة بين المرشحين على ألا تزيد المفاضلة عن مرتين في السنة المالية

يتم تحديد موعدها بالاتفاق بين وزارة الخدمة المدنية والجهة الحكومية ذات العلاقة

وتكون عناصر المفاضلة على النحو التالي:-

التدريب :

يكون الحد الأقصى لنقاطه المكتسبة في المرتبة (ست) نقاط لجميع الفئات

الوظيفية تحتسب على النحو التالي:-

- كل شهر تدريب في الخبرات المباشرة للوظيفة المؤهل لها ب(نقطة واحدة)0

- كل شهر تدريب في الخبرات النظيرة أو المقبولة للوظيفة المؤهل لها ب

(نصف نقطة ) وتعتبر كل أربعة أسابيع في حكم هذه المادة شهرا, ويراعى

في احتساب نقاط التدريب أن لا تكون ضمن متطلبات شغل الوظيفة 0

-----------------------

(1) سبق ان صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1/799 وتاريخ 29/6/1423هـ

وألغى عبارة (وتعتبر البلديات والمجمعات القروية في المنطقة الإدارية فرعا مستقلا )

حيث أبعدت هذه العبارة من آخر هذه الفقرة والتي كانت موجودة عند صدورهذه

اللاّئحة 0

(9)

2- تقويم الأداء:

يكون الحد الأقصى لنقاطه (أربع ) نقاط للسنتين الأخيرتين اللتين يليهما

الترشيح للترقية مباشرة على أساس التقويم الذي بدرجة (ممتاز ) نقطتان و

التقويم الذي بدرجة (جيد جدا) نقطه واحدة، والتقويم الذي بدرجة (جيد)

نصف نقطه 0

3- الأقدمية :

يكون الحد الأقصى لنقاطها (عشر ) نقاط ، بحيث تحتسب كل سنة خبرة

زائدة عن المدة المقررة للبقاء في المرتبة نقطه ونصف للسنوات الأربع

الأولى ونقطه واحده لكل سنة بعدها بشرط أن لا تكون قد احتسبت ضمن

الخبرة المطلوبة للمرتبة المرشح لها 0

4- التعليم:

يكون الحد الأقصى لنقاطه الزائد عن الحد الأدنى المطلوب للوظيفة ( اثنتي

عشرة ) نقطه تحتسب على النحو التالي:

أ- نقطه ونصف لكل سنة دراسية بعد الثانوية العامة إذا كانت في طبيعة

عمل الوظيفة ونقطه واحدة إذا كانت في غير طبيعة العمل 0

ب - نصف نقطه عن كل سنة دراسية للمرحلة الثانوية فما دون 0

د - ترفع اللجنة للوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بيانا بالمرشحين

للترقية ويحيله إلى وزارة الخدمة المدنية ، وتقوم وزارة الخدمة المدنية

بالتأكد من أن الترشيح تم وفقا للأحكام النظامية ، ويجوز بالاتفاق بين

الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة ووزير الخدمة المدنية عدم

التقيد بهذا الإجراء 0

المادة الثالثة :

أ- يجب على الموظف مزاولة أعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها بصفة

فعلية ولا تكون الترقية نافذة إلا من تاريخ المزاولة الفعلية لأعمال الوظيفة

المرقى لها بعد صدور قرار الترقية ، واستثناء من ذلك تعتبر الترقية نافذة

من تاريخ صدور القرار بها في الحالات التالية:

1. ترقية الموظف بأمر ملكي أو بأمر سام أو بقرار من مجلس

الوزراء أو مجلس الخدمة المدنية0

2-إذا كان الموظف منتدبا في مهمة رسمية 0

3 -إذا كان الموظف ملحقا بدورة تدريبية لمدة ستة اشهر فما دون 0

4 - إذا كان الموظف في أجازه رسمية 0

5 -إذا كان الموظف معارا لمنظمة دولية أو إقليمية 0

(10)

ويشترط لنفاذ الترقية من تاريخ صدور القرار بها في الحالات (2-3-4-5)

أن تتم مزاولة الموظف لعمله بعد انتهاء الانتداب أو التدريب أو الأجازة أو

الإعارة 0

ب - إذا انقطع الموظف عن مزاولة أعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها مدة

ثلاثين يوما فأكثر متصلة أو متقطعة دون عذر مقبول خلال مدة سنة من

تاريخ ترقيته – فيصدر صاحب الصلاحية قرارا بإلغاء الترقية0

ج- لا يجوز النظر في نقل الموظف المرقى إلى وظيفة أخرى أو تكليفه بأعمال

وظيفة تقع خارج مقر الوظيفة المرقى لها قبل مضي مدة لا تقل عن سنة

من تاريخ مزاولته الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها

ولا تحتسب ضمن الفترة المشار إليها مدة الأجازة الاستثنائية أو الغياب بدون

راتب0

المادة الرابعة :

1. مع مراعاة ما تضمنته المواد السابقة من شروط وضوابط عامة للترقية

يشترط لشغل الوظائف المعتمدة بالمراتب (11-12-13) ما يلي : -

* 1. أن تكون الترقية للمرتبة التي تلي المرتبة التي يشغلها المرشح مباشرة 0
  2. أن يكون المرشح قد أمضى مدة سنتين على الأقل في المرتبة التي

يشغلها 0

* 1. أن تتوفر لدى المرشح خبرة مناسبة لا تقل عن أربع سنوات في

طبيعة عمل الوظيفة 0

1. يقوم الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بتشكيل (فريق عمل)

مؤقت ، يختارهم من كبار موظفي الجهة الحكومية كلما دعت الحاجة

إلى شغل أي من الوظائف الشاغرة المعتمدة في المراتب (11-12-13)

تكون مهمته ما يلي :

1- حصر جميع الموظفين الذين تنطبق عليهم شروط الترقية للوظائف

المراد شغلها في المراتب (11-12-13) 0

2- مراجعة مؤهلات المرشحين ونشاطاتهم وتقارير أدائهم ، ومن ثم

ترتيبهم حسب كفاءتهم لشغل هذه الوظائف0

1. ترجيح ترشيح موظف معين لشغل كل وظيفة شاغرة مع ذكر أسباب

الترجيح0

ويعد فريق العمل تقريرا بذلك يتم عرضه على الوزير المختص

لاختيار من يراه من المرشحين لشغل الوظيفة 0

(11)

ج- تقوم الجهة الحكومية بإعداد تقرير عن المرشح وفق نموذج تعده وزارة

الخدمة المدنية يشتمل على بيانات تعتمد من الوزير المختص، ثم يرسل

لوزارة الخدمة المدنية لاستكمال إجراءات الترشيح والمصادقة على النموذج

من قبل وزير الخدمة المدنية 0

د- إذا كان الترشيح لأي من المرتبتين (12-13) فتقوم وزارة الخدمة المدنية

- بعد التأكد من توفر الشروط النظامية المطلوبة لدى المرشح - برفع

التقرير المعد عنه للمقام السامي لأخذ الموافقة على شغله للوظيفة 0

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

(12)

التعاميم الصادرة على لائحة الترقيات

- صدر تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (34000) وتاريخ10/7/1421

وتضمن ما يلي:

تعميم

صاحب0000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

إشارة إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1/686) وتاريخ 15/3/ 1421هـ

المتضمن الموافقة على لائحة الترقيات والمبلغ بتعميم صاحب السمو الملكي رئيس

ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم 7/11900/ ر وتاريخ 19/6/1421هـ 0

وقد كان الهدف من صدور هذه اللائحة ، مواكبة ما طرأ على الوظيفة العامة من

تطور في المجال و النوع و المستوى ، حيث مرت الوظيفة العامة خلال العقود

الثلاثة بمراحل شملت المجال الوظيفي وتعدد النشاطات واتجاه الأعمال الوظيفية

إلى التخصص، وقد صاحب ذلك تطور كبير في مستوى كفاءة ومهارات الموظفين

في مجالات التعليم والتدريب والتخصص في الخبرة 0

لذا فقد جاءت مواد اللائحة الجديدة لتعيد التوازن بين عناصر المفاضلة حيث لوحظ أن نقاط التدريب كانت تحظى بوزن كبير يطغى في بعض الأحيان على نقاط

التعليم والأقدمية مجتمعين ، وذلك ما كان يتناسب ووضع تلك المرحلة من الحاجة

إلى رفع كفاءة الموظف من التدريب، أما اللائحة الجديدة فقد أعطت اهتماما بعنصر الأقدمية، كما فرقت بين التعليم الجامعي ومادون ذلك، وركزت في تقويم الأداء على السنتين الأخيرتين اللتين يليهما الترشيح للترقية مباشرة، كما أكدت اللائحة على أهمية مباشرة الموظف لمهام الوظيفة المرقى لها باعتبار أن الأساس في الترقية هو

أداء واجباتها و مسئولياتها لضمان استمرار أداء هذه الواجبات حسب مقر الوظائف وفقا للتنظيم الإداري السليم، ولضمان تحقيق مبدأ العدل وتكافؤ الفرص بين الموظفين

لأن الترقية تتم بين متنافسين يرغبون الترقية وأداء مهام الوظيفة المتنافسين عليها0

(13)

ورغبة في الوصول إلى أفضل الطرق لتطبيق ما تضمنته اللائحة الجديدة فنأمل

حث إدارات شئون الموظفين ولجان الترقيات التعاون مع وزارة الخدمة المدنية و

اتخاذ الترتيبات التالية لتحقيق ذلك، وهي :

1-تنفيذا للبند ثانيا من قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه أنفا والمتضمن

أن يعمل بهذه اللائحة اعتبارا من بداية السنة المالية القادمة 1421/1422هـ

بأذن الله 0 فسوف ينهى العمل بإجراءات وقواعد الترقية الحالية بنهاية السنة المالية الحالية ، ومن ثم يجب أن ترد بيانات الترقية المعدة على ضوء مواد اللائحة الحالية قبل يوم الأربعاء 24/9/1421هـ 0 وسوف يتعذر النظر في أي بيانات ترد للوزارة بعد هذا التاريخ ما لم تكن متفقة مع اللائحة الجديدة 0

1. بناء على ما ورد في الفقرة (ج) من المادة الثانية من اللائحة والمتضمنة

ألا تزيد المفاضلة عن مرتين خلال السنة المالية يتم تحديدها بالاتفاق بين

وزارة الخدمة المدنية والجهة ذات العلاقة،فنأمل اقتراح فترتي الترقية التي

ترونها مناسبة وإرسالها للوزارة في موعد أقصاه يوم الأربعاء 26/8/21

لتتم مراجعتها وإجراء التنسيق اللازم على ضوء ما تقترحه بقية الجهات الحكومية ، وسيتم التنسيق مع إدارة شئون الموظفين لديكم في حالة إجراء أي تعديل على الاقتراح وعلى إدارة شئون الموظفين الالتزام بفترتي المفاضلة التي يتفق عليها ولن ينظر في أية بيانات مخالفة لها 0

3- على إدارات شئون الموظفين أخذ التعهد الخطي وفقا للنموذج المرفق

على جميع المرشحين بالمزاولة الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة التي يرشح لها في مقرها وفقا لما نصت عليه الفقرة (هـ) من المادة الأولى من

اللاّئحة والاهتمام و التأكيد على تطبيق ما نصت عليه اللائحة فيما يتعلق

بذلك، واتخاذ الإجراء النظامي المنصوص عليه في الفقرتين (ب-ج) من المادة الثالثة في حالة عدم المباشرة أو حالة طلب النقل أو التكليف خلال

السنة الأولى من تاريخ الترقية 0

4- التأكيد على الموظفين المختصين عن إعداد بيانات الترقية بمراعاة الدقة

في احتساب نقاط عناصر المفاضلة وفقا لما نصت عليه اللائحة بما في

ذلك أجزاء النقطة الواحدة تلافيا لما قد يحصل من أخطاء تؤدي إلى

تأخر بيانات الترقية أو إعادتها إلى الجهات الحكومية دون البت فيها 0

5- الالتزام باستخدام( نموذج) بيان الترقية المرفق الذي اعد وفقا للائحة الجديدة، وسوف يتعذر دراسة أي نموذج مخالف لهذا النموذج الموحد 0

شاكرين ومقدرين تعاونكم 00وتقبلو تحياتي وتقديري 0

وزير الخدمة المدنية

(14 ) محمد بن علي الفا يز

بسم الله الرحمن الرحيم

(إقرار)

أتعهد أنا الموظف 0000000000000000 أنني أطلعت على ما ورد في

لائحة الترقيات من شروط وإجراءات ومنها أن يتعهد الموظف خطيا بالمزاولة الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة التي يرشح لها في مقرها، وإلغاء قرار الترقية في حالة الانقطاع بدون عذر مقبول مدة ثلاثين يوما متصلة

أو متقطعة عن مزاولة أعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها خلال مدة سنة من تاريخ الترقية وعدم جواز النقل إلى وظيفة أخرى، أو التكليف بأعمال وظيفة خارج مقر الوظيفة المرقى لها قبل مضي مدة سنة من تاريخ المباشرة

الفعلية 0

وبناء عليه فأنني أتعهد بالالتزام بمزاولة مهام الوظيفة التي سوف أرشح

لها مزاولة فعلية ومستمرة في مقرها، ولا يحق لي المطالبة بالنقل إلى وظيفة أخرى أوالتكليف خارج مقرالعمل خلال مدة سنة وإذا أتضح عدم مباشرتي

لأعمال الوظيفة أو مخالفتي لأي بند من بنود لائحة الترقيات فإنني عرضة

للمساءلة إضافة إلى ما يترتب على ذلك من إلغاء قرار الترقية 0

وعلى ذلك جرى التوقيع 0

اسم الموظف00000000000000000000000000000000000000000000000

مسمى الوظيفة 000000000000000000000المرتبة( ) رقمها ( )

التوقيع 000000000000000000000000000000

مصادقة الرئيس ا لمباشر :

مسمى الوظيفة: 000000000000000000000000000

الأسم : 000000000000000000000000

التوقيع : 000000000000000000000000

(15)

الآراء الصادرة من وزارة الخدمة المدنية على الإستفسارات

الواردة علىهذه اللائحة

- الإستفادة من الخدمة السابقة وضمها للخدمة الجديدة عند الترقية:

س- 1- موظف كان يشغل معينة ثم إستقال منها وعاد مرة أخرى إلى وظيفة بنفس مرتبة وظيفته

السابقة وبفئتها فهل يستفيد من خدمته السابقة على هذه المرتبة وضمها إلى خدمته اللاحقه

عند الترقية لمرتبة أعلى؟

ج – 1- للموظف في هذه الحالة الحق في الإستفادة من خدمته السابقة على نفس مرتبته التي عاد

إليها مرة أخرى في حالة الترقية لمرتبة أعلى سواء عن طريق المسابقة أو المفاضلة لأن

تلك الخدمة تعتبر خدمة صحيحة قضيت على هذه المرتبة ولا يمكن إهمالها0

- التنازل عن الترقية :

س- 2 – هل يجوز تنازل الموظف عن الترقية التي حصل عليها سواء عن طريق المفاضلة أو

المسابقة وإذا كان الجواب بالإيجاب فما الذي يترتب على ذلك؟

ج – 2- الأصل أنه لا يجوز للموظف التنازل عن ترقيته التي حصل عليها سواء عن طريق المسابقة

أو المفاضلة بعد مباشرته العمل على الوظيفة الأعلى لأن التنازل ليس حقاً له ، إنما يجوز

لجهة الإدارة أن تلجأ للتنازل في حالة تصحيح وضع نظامي أووظيفي أو متى رأت أن هناك

ظروف إضطرارية للموظف إستدعته للتنازل عن ترقيته0وسيترتب على حالة إقرارالتنازل

مايلي : -

1. يعاد إلى وظيفته ومرتبته السابقة براتبه الذي كان يتقاضاه عليها ويسوى راتبه

بالعلاوة الدورية إذا كانت مستحقه 0

1. لا يسترد منه ما صرف له من زيادة في الراتب عن تلك الفترة نتيجة الترقية إلى

المرتبة الأعلى حتى عودته الى مرتبته السابقة ، لأنه قد أدى العمل المقابل له في

تلك المرتبة ، لأن الراتب هو الأجر المقررنظاماً لهذا العمل 0

3 – يعود إلى وضعه السابق بالنسبة لأقدميته في المرتبة المتنازل إليها قبل التنازل

ذلك أن هذه الأقدمية لا يمكن إهدارها لأنها حق إكتسبه الموظف من الناحية النظامية

ولا يجوز حرمانه منه إلآ بنص صريح 0

4 – لا يمنع من عودة الموظف إلى مقر عمله السابق إذا كان في جهة أخرى إستحقاقه

لبدل الترحيل الذي سبق أن صرف له إذا كان النقل نتيجة الترقية ،لأن بدل الترحيل

قد صرف بسبب نظامي نتيجة للنقل الفعلي للموظف ولا يصرف له بدل ترحيل آخر

نتيجة لتنازله عن الترقية 0

- حصول ما يمنع من المباشرة :

س -3- موظف صدر قرار ترقيته أثناء الإجازة المرضية الممنوحة له ولكنه لم يباشر مهام الوظيفة

بعد صدورقرار ترقيته بسبب وفاته أو عجزه الصحي قبل إنتهاء أجازته المرضية، فهل يمكن

إعتبار الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار ؟

ج- 3 – الموظف المرقى أثناء الأجازة الرسمية تعتبر ترقيته نافذة من تاريخ صدورالقرار بها بشرط

مباشرته لمهام الوظيفة المرقى إليها بعد إنتهاء الإجازة وذلك وفقاً (للمادة الثالثة فقرة/4 ) من

لائحة الترقيات ، إلا أنه نظراً لإستحالة حصول المباشرة بسبب الوفاة أو العجز الصحي فإنه

يمكن إعتبار الترقية سارية من تاريخ صدور القراربها0

(16)

- شغور الوظيفة التي تتم الترقية عليها :

س-4- ورد في الفقرة (أ) من المادة الأولى من هذه اللائحة إشتراط شغور الوظيفة شغورا فعلياً ،

فهل يعنى ذلك إلغاء الطريقة المركبة (أي التتابع) التي كان معمولاً بها قبل صدوراللائحة ؟

ج- 4- ما ورد بالفقرة (أ) المشار إليها من إشتراط شغور الوظيفة القصد منه أن تكون شاغرة عند

إصدار قرار الترقية ، وجاء ذلك تأكيداً على شغور الوظيفة فعلاً – وليس حكماً – الذي لا

يتم إلا بعد صدور القرارالإداري القاضي بالترقية ومباشر الموظف للعمل ، اما الإجراءات

السابقة لصدور القرار سواء من الجهة أو من وزارة الخدمة المدنية فهي من عناصر و

إجراءات القرار الإداري للترقية ، وبالتالي لا يوجد ما يمنع من الإستمرار في إجراءات

المفاضلة والترشيح (بالتتابع) على الوظائف التي تشغر كما كان معمولاً به قبل صدور

اللائحة0

- عدم إحتساب مدة الإعارة للترقية:

س- 5- هل يسري ما ورد بالفقرة (د) من المادة الأولى من هذه اللائحة التي تقضي بعدم إحتساب

بعض المدد ومنها مدة الإعارة لغير المنظمات الدولية أو الإقليمية لغرض إكمال المدة

النظامية للترقيةالأربع سنوات على مدة الإعارة التي حصلت قبل تاريخ نفاذ هذه اللائحة؟

ج -5- لايسري هذا الحكم إلاعلى مدد الإعارة التي وقعت بعد نفاذ هذه اللائحة في 6/10/1421هـ

فالموظف المعار لغير المنظمات الدولية أو الأقليمية قبل 6/10/1421هـ تحتسب له مدة

الإعارة لأغراض الترقية ، أما المدة الواقعة بعدها فلا يجوز إحتسابها 0

- التوقيع على التعهد الخاص بالمزاولة الفعلية لعمل الوظيفة :

س- 6- ماهو الإجراء الذي يتخذ بحق الموظف الذي يرفض التوقيع على التعهد الوارد في الفقرة (هـ)

من المادة الأولى من هذه اللائحة ؟

ج- 6- التوقيع على التعهد يعتبر شرطاً من شروط الترقية ، وفي حالة رفض الموظف التوقيع على

التعهد فعلى رئيسه المباشر مع أحد الموظفين إتخاذ محضر لإثبات رفضه للتوقيع و إرساله

إلى إدارة شؤون الموظفين قبل تاريخ المفاضلة وفي هذه الحالة يعتبر الموظف غير راغب في

الترقية وعلى لجنة الترقيات إدراج إسمه ضمن نموذج رقم ( 252/2) الخاص بالموظفين

الذين لا يرغبون الترقية على الوظائف المدرجة في المحضر0

- إدراج إسم من تنتهي إجازته الإستثنائية باليوم الذي تنتهي فيه فترة المفاضلة:

س-7- ورد في عجز المادة الأولى من اللائحة عدم جوازالنظر في ترقية الموظف في بعض الحالات

ومنها الأجازة الإستثنائية فإذا صادف نهاية هذه الأجازة تاريخ نهاية فترة المفاضلة أو بعده بيوم

أو يومين فهل يجوزالنظرفي إدراج أسمه ضمن المؤهلين للترقية وترقيته متى توفرت الشروط؟

ج-7- النص واضح في عدم جوازالنظرفي ترقية الموظف إذا كان في أجازة إستثنائية ، لكن إذا صادف

تاريخ إنتهاء الأجازة الإستثنائية تاريخ نهاية فترة المفاضلة فإنه يمكن إدراج إسمه ضمن المؤهلين

للترقية ، اما إذا تجاوز ذلك بيوم أوأكثر فلايجوز إدراج إسمه ضمن محضر الترقيات لمخالفته

للمادة الأولى المشارإليها 0 كما ينطبق هذا الحكم على بقية الحالات الأخرى الواردة بهذه المادة0

- المقصود بالخبرات المباشرة والنظيرة في التدريب 0وكذلك المؤهلات الزائدة:

س- 8- ماهو المقصود بالتدريب في الخبرات المباشرة والتدريب في الخبرات النظيرة أو المقبولة ،

وكيف تحتسب بعض الدورات التي لا يتضح موقعها من أي من هذه الخبرات ؟

ج- 8- ورد في الفقرة (ج/1) من المادة الثانية إحتساب كل شهر تدريب في الخبرات المباشرة للوظيفة

المؤهل لها الموظف ( بنقطة واحدة) وكل شهر تدريب في الخبرات النظيرة أو المقبولة بنصف

نقطة ، ويقصد بالخبرات في هذه المادة (المجالات ) لشمولية هذه العبارة ولمرونة التعامل معها

في كل الحالات 0وبالتالي يتم إحتساب التدريب كنقاط للترقية وفقاً لماورد في الجزء الخامس من

(17)

دليل التصنيف ( الدورات وفئات الوظائف المناسبة لها ) المتضمن مايلي:-

1. التدريب المحدد كتدريب مباشر للوظيفة يحتسب بنقطة واحدة على إعتبار أنه تدريب في

الخبرات المباشرة0

1. التدريب المحدد كتدريب غير مباشر للوظيفة يحتسب بنصف نقطة على إعتبار أنه تدريب

في الخبرات النظيرة أو المقبولة 0

ويسري ذلك على الدورات التدريبية الواردة في الأحكام المنظمة لقبول الدورات التدريبية بصفحة

(11) من الجزء الرابع من دليل التصنيف سواء ما كان منها مباشراً أو غير مباشر0

س- 9- ورد في الفقرة – ج/ 4- من المادة الثانية إحتساب كل سنة دراسية بعد الثانوية العامة إذا

كانت في طبيعة عمل الوظيفة ( بنصف نقطة) 0 و(نقطة واحدة) إذا كانت في غير طبيعة

العمل ، فكيف يتم تحديد المؤهل الذي في طبيعة العمل ؟

ج- 9- إن المؤهلات التي بطبيعة العمل سبق تحديدها في دليل تصنيف الوظائف وبالتالي يمكن

الأخذ بما ورد في سلاسل الفئات الوظيفية بحيث تعتبرالمؤهلات المحددة للدخول بالإسم في

سلاسل الفئات الوظيفية عند إحتساب النقاط لغرض الترقية مؤهلات بطبيعة العمل واحتساب

كل سنة دراسية ( بنقطة ونصف ) وما عداها من مؤهلات مثل الجامعية المطلقة أو النظيرة

تعتبر في غير طبيعة العمل وتحتسب كل سنة دراسية بنقطة واحدة0

س- 10- إذا كانت مدة الدراسة الجامعية في بعض الكليات ( خمس سنوات ) مثل كلية الإدارة

الإقتصادية فهل تحتسب نقاط التعليم لأغراض الترقية عن خمس سنوات أو أربع سنوات ؟

ج- 10- إن البند – ثالثاً – من أحكام إحتساب السنوات الدراسية كخبرة عملية الواردة في الجزء

الأول لدليل التصنيف – صفحة 67- تضمن إحتساب كل سنة دراسية في المرحلة الجامعية

أوما يعادلها المنتهية بنجاح بما يعادل سنة خبرة ، دون تحديد سقف أعلى للسنوات الدراسية

التي يمكن إحتسابها ، وعليه فإن النص يبقى على إطلاقه مالم يرد نص آخريقيده ، وبالتالي

تحتسب الشهادة الجامعية حسب مدة الدراسة فيها سواء كانت أربع سنوات أوخمس سنوات0

- التعديل في الترشيح للترقية 0أو تعديل خطأ في محضر الترقيات :

س- 11- في حالة عدم موافقة وزارة الخدمة المدنية على ترقية الموظف للوظيفة المرشح لها من

قبل لجنة الترقيات ، فهل يجوز تعديل ترقيته لوظيفة أخرى سواء من الوظائف المدرجة

في المحضر أو غيرها دون موافقة لجنة الترقيات بالجهة 0

ج- 11 - إن ترقية الموظف مرتبطة برأي لجنة الترقيات بالجهة الحكومية وموافقة وزارة الخدمة

المدنية على ذلك ، وبالتالي فإن أي تعديل على رأي لجنة الترقيات لابد أن يكون بتأييد

منها وبشرط أن تكون الوظيفة المطلوب ترقيته عليها من الوظائف الشاغرة المدرجة في

المحضر أو من الوظائف التي سوف تشغر عن موظف مرشح في نفس المحضر ومن ثم

التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية لأخذ مرئياتها في رأي لجنة الترقيات بالجهة الحكومية0

س-12 – ماهو الإجراءالمطلوب إتخاذه في حالة رغبة الجهة الحكومية إعادة بيان مفاضلة الترقية

لتصحيح خطأ وقع في البيان أو إجراء تعديل في نقاط بعض الموظفين بسبب عدم إدراج

بعض المؤهلات أو الدورات ، وهل يمكن لمندوب الجهة أو سكرتير اللجنة التعديل في

أي من عناصر الترقية أو النقاط أو رأي لجنة الترقيات في البيان أثناء دراستها في وزارة

الخدمة المدنية 0

ج- 12– إ ن إعادة البيان مناولة أمر غير وارد ولايتم إلا بطلب رسمي من الجهة الحكومية ، أما

التصحيح أو التعديل على أي من المعلومات التي لها علاقة بعناصر الترقية مثل المؤهلات

العلمية أو الدورات التدريبية أو تقاويم الأداء فيتم من قبل لجنة الترقيات التي ينعقد لها

الإختصاص في إجراء المفاضلة وترشيح من تراه ممن تتوفر لديه شروط شغل الوظيفة

على ضوء محصلة نقاط المفاضلة 0 ويتم التصحيح أو التعديل بإعداد بيان جديد أومحضر

إلحاقي يوضح فيه رأي اللجنة بالجهة ، ويقتصردورمندوب الجهة على إستكمال المعلومات

(18)

عن الموظف أو الوظيفة أو الملاحظة التي تبرز أثناء دراسة المحضر لكونه منسقاً

وهمزة وصل بين الجهة الحكومية ووزارة الخدمة المدنية 0

- تحديد تاريخ المباشرة إذا صدر القرار في عطلة رسمية:

س-13 - موظف صدر قرار ترقيته يوم الخميس وباشر مهام الوظيفة المرقى عليها يوم

السبت التالي فما هو التاريخ المحدد لنفاذ ترقيته ؟ هل هو تاريخ القرار ام تاريخ

المباشرة الفعلية ؟

ج- 13- التاريخ المعتبر في الترقية هو تاريخ صدور القرار وذلك وفقاً لما ورد بالمادة الثالثة

الفقرة (4) من لائحة الترقيات على إعتبارأن الموظف كان في عطلة رسمية وقد باشر

فور إنتهاء هذه الأجازة 0