سياسات وإجراءات
الدخول للمفاضلة الوظيفية

استناداً على المواد (٤٨ – ٤٩ – ٥٠ – ٥١ – ٥٢ – ٥٣) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات أو الخبرات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقا لما هو محدد في دليل تصنيف الوظائف حسب المؤهل والتخصص في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهي كتالي:-

أولاً: موازين معايير المفاضلة

موازين معايير المفاضلة للمرتبة الحادية عشر والثانية عشر والثالث عشر

١. ٥٥ ٪ للمقابلة الشخصية – ٣٠٪ لتقييم الأداء الوظيفي – ١٥٪ الدورات التدريبية.

٢. العناصر المرجحة حسب الترتيب التالي:

أ- المقابلة الشخصية.

ب- الأقدمية في تاريخ التعيين.

ت- تقييم الأداء الوظيفي.

موازين معايير المفاضلة للمرتبة العاشرة فما دون

١. ٤٠ ٪ للمقابلة الشخصية – ٣٠٪ لتقييم الأداء الوظيفي – ٣٠٪ برامج التطوير والتدريب.

٢. العناصر المرجحة حسب الترتيب التالي:

أ- المقابلة الشخصية.

ب-الاقدمية في تاريخ التعيين.

ت-تقييم الأداء الوظيفي.

ثانياً : الاشتراطات

- شغور الوظيفة المراد الترقية اليها.
- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.
- أن تكون مدة بقاء الموظف لا تقل عن (أربع سنوات) على الوظيفة الحالية للمراتب (العاشرة فما دون).
- أن تكون مدة بقاء الموظف لا تقل عن سنتين على الوظيفة الحالية للمراتب (الحادية عشرة، الثانية عشرة، الثالثة عشرة).
- يشترط ان يكون المرشح للترقية قد أمضى مدة لا تقل عن (سنة) في مرتبته الحالية حتى تاريخ المفاضلة بعد اضافة الخبرات المتجانسة السابقة بمجموع (٤ سنوات للمرتبة العاشرة فما دون) و(سنتين للمراتب الحادية عشرة، الثانية عشرة، الثالثة عشرة) وأن يرقى إلى المرتبة التالية للمرتبة التي يشغلها. **(ألا يجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة).**
- **يتم ترشيح من حصل على مؤهل أعلى من مستوى دخول على مرتبته الحالية.**
- **لا يجوز ترقية الموظف (ترقية عادية) مالم تمض على الترقية (العادية) السابقة سنة على الأقل.**
- **لا يجوز ترقية الموظف (ترقية عادية) مالم تمض على الترقية (الاستثنائية) السابقة سنتان على الأقل.**
- **لا يجوز ترقية الموظف (ترقية استثنائية) مالم تمض على الترقية (العادية) السابقة سنة على الأقل.**
- **لا يجوز ترقية الموظف (ترقية استثنائية) مالم تمض على الترقية (الاستثنائية) السابقة ثلاث سنوات على الأقل.**

ثالثاً: أسس وقواعد التصنيف

الأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العملية

يقصد بالأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العملية الأسس والمبادئ والقواعد التي حددت في ضوئها الخبرات الواردة في دليل تصنيف الوظائف، أو تلك التي تقبل لفئات الوظائف المشمولة بالدليل سواء كانت تلك الخبرات مكتسبة في فئات وظائف مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام أو مكتسبة على وظائف مشمولة بلوائح وسلالم رواتب أخرى. ونتيجة لتعدد مصادر اكتساب هذه الخبرات وبالتالي مستوياتها، فان الأحكام المنظمة لقبول الخبرات تختلف من خبرات لأخرى حسب مصدرها وفيما يلي بيان الأحكام الخاصة بها.

- **الخبرات المتجانسة :**

١. الخبرات المطلوبة لسلاسل وظائف المجموعة العامة (الوظائف التخصصية والفنية المساعدة والحرفية وبعض سلاسل الفئات ضمن المجموعات النوعية في المجموعات العامة والأخرى تكون ٤ سنوات) على نفس السلسلة، ويشترط أن تكون جميع السنوات الخبرة المطلوبة مكتسبة سلسلة الفئات أو في سلاسل فئات نظيرة او مقبولة لها في القطاع العام حسبما هو وارد في حقل نوعية الخبرة المطلوبة لسلاسل الفئات.

٢. الخبرات المطلوبة لسلاسل فئات المجموعات العامة الأخرى تكون نوعية الخبرة المحددة لسلاسل الفئات في (السنتين الأخيرتين) من خدمة الموظف أو ما مجموعة (أربع سنوات) في (المراتب الثلاث الأخيرة) التي شغلها الموظف.

رابعاً : المدد التي لا تحتسب لأغراض الترقية وتستبعد من المدة المطلوبة للترقية

❖ **لا تحتسب المدد الآتية لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للترقية :**

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. مدد الغياب إذا لم تحسب إجازة رسمية.
٥. مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.

❖ **الحالات التي لا يجوز النظر في ترقية الموظف فيها (يستبعد من المحضر إذا استمرت هذه الحالة حتى تاريخ إغلاق المحضر) :**

١. إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة أو ملحقا بدورة تدريبية تزيد على(ستة) أشهر في الداخل أو الخارج.
٢. إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية.
٣. إذا كان مكفوف اليد، أو محالاً للمحاكمة أو يجري التحقيق معه في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السيرة والأخلاق.
٤. 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.
٥. إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقل من (جيد) أو ما يعادله.

وزن معيار المقابلة الشخصية (٥٥٪)

جدول احتساب درجة المقابلة الشخصية من (١٠٠ درجة) للمراتب (١١،١٢،١٣)

آلية احتساب درجة المقابلة الشخصية	الوزن
سنوات الأقدمية في التعيين	١٥ درجة
سنوات البقاء على المرتبة	١٠ درجات
المؤهل العلمي	٢٠ درجة
السمات الشخصية والقيادية	٥٥ درجة
الإجمالي	١٠٠ درجة

وزن معيار المقابلة الشخصية (٤٠٪)

جدول احتساب درجة المقابلة الشخصية (١٠٠ درجة) للمراتب العاشرة فما دون

آلية احتساب درجة المقابلة الشخصية	الوزن
سنوات الأقدمية في التعيين	٤٠ درجة
سنوات البقاء على المرتبة	٤٠ درجة
المؤهل العلمي	٢٠ درجة
الإجمالي	١٠٠ درجة

HR@IAU.EDU.SA | HR_IAU

جدول احتساب درجة المقابلة الشخصية (١٠٠ درجة) للمراتب (١١،١٢،١٣)

الاقدمية في التعيين (١٥ درجة)	
سنوات التعيين بالدولة	الدرجة
39	15
38	15
37	15
36	15
35	15
34	15
33	15
32	15
31	15
30	15
29	15
28	14.5
27	14
26	13.5
25	13
24	12.5
23	12
22	11.5
21	11
20	10.5
19	10
18	9.5
17	9
16	8.5
15	8
14	7.5
13	7
12	6.5
11	6
10	5.5
9	5
8	4.5
7	4
6	3.5
5	3
4	2.5
3	2
2	1.5
1	1

الاقدمية في المرتبة (١٠ درجة)	
سنوات الحصول على المرتبة	الدرجة
14	10
13	10
12	10
11	10
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

المؤهل (٢٠ درجة)	
المؤهل	الدرجة
دكتوراه	20
ماجستير	18
دبلوم بعد البكالوريوس	16
بكالوريوس	14
دبلوم بعد الثانوي	12
ثانوي	10
أخرى	8

السمات الشخصية والقيادية (٥٥ درجة)
يتم تحديد السمات الشخصية والقيادية من قبل اللجنة اثناء المقابلة الشخصية

جدول احتساب درجة المقابلة الشخصية (١٠٠ درجة) للمراتب العاشرة فما دون

الاقدمية في التعيين (٤٠ درجة)	
سنوات التعيين بالدولة	الدرجة
39	40
38	40
37	40
36	40
35	40
34	39
33	38
32	37
31	36
30	35
29	34
28	33
27	32
26	31
25	30
24	29
23	28
22	27
21	26
20	25
19	24
18	23
17	22
16	21
15	20
14	19
13	18
12	17
11	16
10	15
9	14
8	13
7	12
6	11
5	10
4	9
3	8
2	7
1	6

الاقدمية في المرتبة (٤٠ درجة)	
سنوات الحصول على المرتبة	الدرجة
16	40
15	40
14	40
13	40
12	38
11	36
10	34
9	32
8	30
7	28
6	26
5	24
4	22
3	20
2	18
1	16

المؤهل (٢٠ درجة)	
المؤهل	الدرجة
دكتوراه	20
ماجستير	18
دبلوم بعد البكالوريوس	16
بكالوريوس	14
دبلوم بعد الثانوي	12
ثانوي	10
أخرى	8

يتم احتساب برامج التطوير والتدريب وفق التالي

اجمالي وزن المعيار ٣٠٪	
برامج معهد الإدارة العامة	٤
برامج تطوير الإدارة العامة للموارد البشرية	٤
مركز التعليم المستمر (بالتعاون مع الإدارة العامة للموارد البشرية)	٤
المعاهد ومراكز التدريب بترخيص واعتماد المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	٢
الوزارات والهيئات الحكومية	٢
مراكز ومعاهد تدريب معتمدة من الملحقيات الثقافية السعودية	٢
برامج التعليم الذاتي (إثرائي) + دروب	٢
الإجمالي	١٠٠

- تحتسب البرامج المجتازة بعد تاريخ آخر مرتبة حصل عليها الموظف.
- لا يوجد حد أقصى لعدد البرامج التدريبية.

HR@IAU.EDU.SA | HR_IAU