دليل الترقيات في الجامعة للمراتب العاشرة فما دون

جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز
PRINCE SATTAM BIN ABDULAZIZ UNIVERSITY

الإدارة العامة للموارد البشرية
لعام 1448هـ - 2026م

معايير المفاضلة للترقيات (المرتبة العاشرة فما دون)

المعيار الأول - تقويم الأداء الوظيفي (نسبة المعيار 30%) :

النسبة من وزن المعيار	ممتاز أو ما يعادلها	جيدجداً أو ما يعادلها	جيد أو ما يعادلها
مقدار الدرجة	30 من 30	22.5 من 30	18 من 30
النسبة من وزن المعيار	%100	%75	%60

المعيار الثاني - المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح (نسبة المعيار 10%) :

العناصر	اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أو رفع كفاءة أداء الجهة *	الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية	الحصول على شهادة تميز
النسبة من وزن المعيار	حسب تقييم اللجنة من 0 إلى 100%	%80	%20
مقدار الدرجة	حسب تقييم اللجنة من 0 إلى 10 درجة	8 درجات	ستطبق لاحقاً بعد اعتماد البرنامج التفصيلي من وزارة الموارد البشرية.

(*) يرجى الاطلاع على القواعد التنظيمية للمبادرات وذلك عبر الإصدارات والأدلة في موقع الإدارة العامة للموارد البشرية.

معايير المفاضلة للترقيات (المرتبة العاشرة فما دون)

المعيار الثالث - برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح (نسبة المعيار 15%) :

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

العناصر

معايير المفاضلة للترقيات (المرتبة العاشرة فما دون)

المعيار الرابع - نتائج المقابلة الشخصية لتقويم المرشح (نسبة المعيار 30%) :

النسبة من وزن المعيار	ممتاز	جيدجداً	جيد	لم يجتاز
	%100	%75	%60	0

المعيار الخامس - نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين (نسبة المعيار 15%) :

الدرجة بالاختبار	النسبة من وزن المعيار
100 - 50	نسبة وتناسب (الدرجة المتحصل عليها بالاختبار من وزن المعيار) % طريقة الاحتساب: (درجة الاختبار÷100)×15%
أقل من 50	يحصل على 0 %

عند التساوي في نقاط المفاضلة بالمعايير السابقة يتم تطبيق العناصر المرجحة مرتبة كالتالي:

1. يرشح الأعلى بنتائج المقابلة الشخصية لتقويم المرشح.
2. يرشح الأقدم في تاريخ التعيين (يوم/شهر/سنة).
3. يرشح الأعلى بنتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين.
4. وفي حال استمرار التساوي يتم الترجيح بناءً على العناصر المرجحة الإضافية.

آلية احتساب المعايير وضوابطها

1. المعيار الأول - تقويم الأداء الوظيفي :

- سيتم اعتماد درجة تقييم الأداء الوظيفي الالكتروني المرصودة بوحدة الأداء الوظيفي بالإدارة العامة للموارد البشرية ولا حاجة لإرفاق أي مرفق بنظام الترقيات.

2. المعيار الثاني - المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح:

أ- الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية :

- يتم احتساب الأعمال التطوعية الصادرة من الجهات التالية فقط:
  1. المنصة الوطنية للعمل التطوعي تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
  2. منصة التطوع الصحي تحت إشراف وزارة الصحة.
- يحصل الموظف على النسبة كاملة (80%)من وزن المعيار عند الحصول على عمل تطوعي واحد معتمد بشهادة إنجاز من الجهة التي تطوع فيها ويكون العمل التطوعي خارج أوقات العمل الرسمية ولا يشترط عدد من الأعمال التطوعية أو عدد ساعات معينة لاحتساب الدرجة.

ب- المبادرات والإنجازات :

يتم التعامل مع هذا العنصر حسب ما ورد في القواعد التنظيمية للمبادرات والذي تم تعميمه على جميع منسوبي الجامعة برقم (44624000036) وتاريخ 1446/09/03هـ، ويمكن الاطلاع عليه عبر موقع الإدارة العامة للموارد البشرية.

آلية احتساب المعايير وضوابطها

3. المعيار الثالث - برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح :

الجهات المعتمدة لاحتساب الدورات التدريبية التي حددتها الجامعة هي :

1- معهد الإدارة العامة (مركز الأعمال).

2- المركز السعودي للمراجعة المالية والرقابة على الأداء.

3- الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

4- الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة.*

5- عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر (الكلية التطبيقية) في الجامعات السعودية.

6- الدورات الدولية التي تقام خارج المملكة العربية السعودية ويتم الترشيح لها من قبل الجامعة.

7- المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

8- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

9- الهيئة السعودية للمهندسين.

10- الغرف التجارية والصناعية.

11- المعاهد الخاصة بعد توفر الشروط التالية:

- منتهية باختبار اجتياز .
- معتمدة من جهة حكومية.
- أن يتم الترشيح للدورة من قبل الجامعة.

(*)اعتباراً من تاريخ 14/ 10 /1443هـ، حسب خطة التدريب المشار إليها في التعميم رقم (44311000070).

آلية احتساب المعايير وضوابطها

معلومات مهمة:

- برامج التدريب التي لا تتضمن اختبار اجتياز يتم احتساب برنامجين في السنة فقط كحد أقصى.
- الحد الأدنى لاحتساب الدورات التدريبية (يومين) أو لا يقل عن عدد (10) ساعات.
- في حال حصل الموظف على نفس مسمى الدورة التدريبة مرتين في مرتبته الحالية تحسب واحدة منها فقط.
- برامج التعلم الذاتي (عن بُعد) : يتم احتساب برامج التعلم الذاتي (إثرائي) المنفذة من قبل معهد الإدارة العامة فقط بحد أقصى (20) برنامج في السنة .
- الموظف مسؤول عن إكمال طلب الترقية الخاص به وإضافة جميع المستندات بالمسميات والتواريخ الصحيحة حيث إن قسم الترقيات غير مسؤول عن الطلبات المخالفة لذلك.

شرح تفصيلي لاحتساب الدورات التدريبية

12
لكل دورة دولية
منتهية باختبار اجتياز

6
لكل دورة دولية لا
تتضمن اختبار اجتياز

9
لكل دورة حكومية
منتهية باختبار اجتياز

4.5
دورة حكومية لا
تتضمن اختبار اجتياز

6
لكل دورة من
جهة خاصة
منتهية باختبار
اجتياز

0.15
لكل دورة
تعلم ذاتي

7.5
برنامج التدريب
على رأس
العمل
والتوجيه
بتقدير ممتاز

3.75
برنامج التدريب
على رأس العمل
والتوجيه بتقدير
جيدجداً

أمثلة على عدد الدورات التي تحقق للمرشح معيار التدريب كامل

15 عدد النقاط المطلوبة لتحقيق معيار التدريب

جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز
PRINCE SATTAM BIN ABDULAZIZ UNIVERSITY

آلية احتساب المعايير وضوابطها

4. المعيار الرابع - نتائج المقابلة الشخصية لتقويم المرشح :

عناصر المقابلة الشخصية والتي ستنعكس على درجة المرشح بالمقابلة الشخصية:

- العنصر الأول: المنصب الإشرافي.
- العنصر الثاني: الإنضباط الوظيفي.
- العنصر الثالث: متوسط مدة البقاء في المرتبة.
- العنصر الرابع: التجمد الوظيفي.

آلية احتساب المعايير وضوابطها

5. المعيار الخامس - نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين :

- اعتماد الاختبار المنفذ من قبل المركز الوطني للقياس " اختبار القدرة المعرفية " كقياس لعنصر (نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين) ويمكن للموظف الاطلاع على مواعيد ومقرات إقامة الاختبارات من خلال البوابة الالكترونية للمركز الوطني للقياس.
- نتيجة الاختبار للمرشح لأغراض الترقية صالحة لمدة 24 شهراً من تاريخ أداء الاختبار وتظل سارية المفعول طوال المدة ما لم يتم استخدامها للترقية لمرتبة أعلى من المرتبة المثبت عليها.

تنويه هام جداً:

عند عدم ظهور وظيفة مطروحة للموظف في منصة "مسار" فهذا يعني عدم وجود وظيفة مناسبة لخبراته ومؤهلاته أو أن الموظف غير مؤهل للترقية.