

الفصل السادس الترقية

مادة(27): مع وجوب استيفاء الموظف اشتراطات شغل الوظيفة الأعلى ، تكون الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها.

مادة(28) : تكون الترقية على أساس الجدارة المبنية على عنصري الكفاية والأقدمية ، وذلك على النحو الآتي:

70% لعنصر الكفاية .

30% لعنصر الأقدمية .

مادة(29): تحسب تقديرات المرشحين للترقية في ضوء النسب المئوية لعنصري الجدارة المشار إليهما في المادة السابقة باعتبار أن مجموع العنصرين مائة درجة ، ثم ترتب أسبقيتهم للترقية فيما بينهم حسب مجموع درجات كل منهم طبقا للقواعد التي تحددها اللائحة.

وفي حالة التساوي في مجموع النسبة المئوية لعنصري الجدارة تكون المفاضلة بإجراء امتحان تنافسي بين المرشحين للترقية لاختيار الأفضل منهم ، وذلك وفق الضوابط التي تبينها اللائحة.

مادة(30): يشترط في حالات الترقية إلى وظائف الدرجات من السابعة حتى الأولى أن يجتاز الموظف بنجاح دورة تدريبية واحدة على الأقل في درجة الوظيفة التي يشغلها.

ويجوز الاستثناء من هذا الشرط وفقا للأوضاع التي تحددها اللائحة.

مادة(31): لا يجوز ترقية الموظف خلال مدة السجن المحكوم به عليه ، كما لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى المساءلة الإدارية أو المحاكمة الجزائية خلال مدة الوقف أو الإحالة، على أن تحجز له الوظيفة ، فإذا لم يقض بإدائته أو عوقب بالإنذار أو الخصم من الراتب مدة لا تزيد على خمسة أيام وجب رد ترقيته إلى التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المساءلة الإدارية أو المحاكمة الجزائية.

مادة(32): لا يجوز ترقية الموظف إذا وقعت عليه عقوبة من العقوبات المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء المدة الموضحة قرين كل منها:-
أ) ستة أشهر : في حالة الخصم من الراتب أكثر من خمسة أيام إلى خمسة عشر يوماً.

ب) تسعة أشهر: في حالة الخصم من الراتب أكثر من خمسة عشر يوماً أو الحرمان من العلاوة الدورية أو خفض الراتب في حدود علاوة دورية.

ج) سنة : في حالة توقيع عقوبة أشد من ذلك.

مادة(33): لا يجوز ترقية الموظف إذا كان آخر تقرير كفاية مقدم عنه بمرتبة ضعيف.

مادة(34) : يصدر قرار الترقية من رئيس الوحدة ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها.