



15 يناير 2019

إلى السيدات والسادة :

مذكرة
003X19

- المفتشين العامين؛
- مديرات ومديري المصالح المركزية؛
- مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- مدير مركز تكوين مفتشي التعليم؛
- مدير مركز التوجيه والتخطيط التربوي؛
- مديري المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
- المديرات والمديرين الإقليميين؛

الموضوع: الترشح للتقدم في الدرجة بالاختيار برسم سنة 2018.

المرجع : - الظهير الشريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ كما وقع تغييره وتتميمه؛

- المرسوم الملكي رقم 988.86 الصادر في 19 صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقية موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما وقع تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شعبان 1378 (5 ماي 1959) يطبق بموجبه بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ كما وقع تغييره وتتميمه؛
- المرسوم رقم 2.04.403 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقية موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار؛
- المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 2005 بتحديد كيفية تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية؛
- قرار الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1725.06 الصادر في 2 رجب 1427 (28 يوليوز 2006) بتحديد نموذجي بطاقة تنقيط و تقييم موظفي الإدارات العمومية.

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله:

وبعد، تعدّ الترقية من أهمّ الحوافز التي تدفع الموظف للمزيد من البذل والعطاء. إنها دليل على تثمين الخبرة المهنية وتقدير الجهود التي يقوم بها الموظف لصالح المرفق العمومي الذي يشتغل فيه ودليل على حسن قيامه بعمله على الوجه الأمثل. والترقية علاوة على كونها تتيح للموظف الانتقال من درجة إلى أخرى، مع ما يترتب عن ذلك من مزايا مادية وزيادة في الراتب، فهي تنطوي، في مضمونها، على معاني المكافأة والاعتراف بالمهنية، ما يرفع من معنوية الموظف ويجدد قابليته للعمل والعطاء.

بناء على ذلك، يتطلع الموظف باستمرار لهذه العملية، ويرى فيها الآلية التي تضمن له تحسين وضعيته المادية والاجتماعية وتقرّ له بالجديّة والمردودية، متى تمت وفق تقييم مأمّس يضمن ترقية مهنية مُركزة على الاستحقاق والمردودية؛ والالتزام بأخلاقيات المهنة؛ وربط المسؤولية بالمحاسبة.

تجسيداً لهذا التوجّه، الذي يجعل من الترقية، أداةً حقيقية لتخفيز الموظفين والموظفات وتشجيعهم على الارتقاء بأدائهم المهني، ووسيلة فعلية لمكافأة من يبرهن منهم عن الجدية والانضباط والكفاءة في العمل، وسعيًا نحو ترسيخ ثقافة القيام بالواجب في تلازم حيويّ مع مبدأ التمتع بالحقوق، يُشرفني إخباركم أنه تقرّر إجراء الترقية في الدرجة بالاختيار برسم سنة 2018، وذلك بناء على المقترحات التشريعية والتنظيمية المشار إليهما في المرجع أعلاه، وكذا وفق العمليات والتدابير الإجرائية التالية :

أولاً: شروط الترشيح :

يفتح باب الترشيح للترقّي بالدرجة بالاختيار برسم سنة 2018 في وجه كافة الموظفات والموظفين العاملين بقطاع التربية الوطنية، والمستوفين للشروط النظامية إلى غاية 31 دجنبر 2018، المنصوص عليها في الملحق رقم 1.

ثانياً: إعداد لوائح المترشحين :

من أجل تحقيق النّجاعة والفعالية في إنجاز الترقية بالاختيار، وبُغية إشراك جميع المتدخلين، وتحديد المسؤوليات في مختلف مراحل إعداد لوائح المترشحات والمترشحين لها، يتولّى المكلفون بتدبير الموارد البشرية بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والمديريات الإقليمية التابعة لها القيام بما يلي:

- استخراج لوائح المترشحات والمترشحين برسم سنة 2018، (النموذج رقم 1)؛
- تحيين هذه اللوائح، وذلك بإضافة أسماء الموظفات والموظفين الذين تمّ إغفال إدراج أسمائهم ضمنها؛ وفي هذا الصدد، يمكن استخراج هذه اللوائح وفق تقنية FTP من المستند: « drhfc/avancement au choix 2018 »
- توجيه هذه اللوائح إلى السيدات رئيسات والسادة رؤساء مؤسسات التربية والتعليم العمومي الذين يتعيّن عليهم نشرها ووضعها في الأماكن التي تسمح لجميع الموظفات والموظفين بإمكانية الاطلاع عليها في ظروف ملائمة، وذلك لفترة لا تتعدّى 15 يوماً؛
- تسليم لوائح المترشحات والمترشحين، المعنيين بعملية التنقيط، مُصنّفين حسب الفئات والتخصّص، للسيدات المفتشات والسادة المفتشين من أجل تقييم أداء الأطر المعنية بهذه الترقية برسم السنة المذكورة (2018)، مع تسليم نسخ منها للسادة الرؤساء المباشرين للموظفات والموظفين.

ثالثاً: التقييم والتنقيط :

مما يعاب على عملية تنقيط وتقييم الأداء المهني للموظفين، أنها، في الغالب الأعم، تتمّ دون مُراعاة، بعض المسؤولين للقيمة المهنية الحقيقية للموظفين العاملين تحت إمرتهم، وكذا إهمالهم للشروط المنصوص عليها في الفصل 34 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المشار إليه أعلاه، والذي نصّ على أنّ تقييد الموظفين في لائحة الترقّي يتم حسب ترتيب أحقيتهم، هذه الأحقية التي تكون نتيجة لإثبات الموظفين لجدارتهم وفعاليتهم في ممارسة عملهم والنقطة العددية التي حصلوا

- عليها والتي يجب أن تمنح لهم على أساس تقدير شامل لأدائهم ومراعاة لقيمتهم الحقيقية من حيث المردودية والسلوك والانضباط، مع الحرص عند التنقيط، مراعاة الأداء والمردودية المهنية للمرشح؛ وذلك باستحضار العناصر التالية :
- إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة : ويقاس في هذا العنصر إنجاز المهام الموكولة إلى الموظف بكل إتقان، والدينامية والسرعة في مواجهة كل المعوقات والصعوبات التي من شأنها عرقلة تنفيذ العمليات المهنية والوظيفية؛
 - المردودية : ويقاس فيها مدى تحقق الأهداف الموكولة إلى الموظف وتنوع طرائق العمل وتعدد المقاربات وحيويتها، وتنمية ثقافة التقويم الذاتي باستعمال التكنولوجيات الحديثة واستثمار التكوين المستمر لتحسين جودة الأداء؛
 - السلوك المهني : ويقصد به المواظبة والانتظام في العمل وعدم القيام بما يخل بشرط المروءة والنزاهة وعدم إفشاء السر المهني وكذا مراعاة حسن الهدام والحفاظ على ممتلكات المرفق العام؛ وترسيخ قيم الحوار والتواصل مع الرؤساء والزملاء؛ والتقدير بروح العمل الجماعي؛
 - القدرة على التنظيم : ويقاس من خلال مدى ملائمة التخطيط مع حاجيات العمل، وكذا الإسهام والمشاركة في المشاريع المبرمجة وتبني المبادرات الإيجابية؛ وحسن التنظيم والتتبع والمراقبة؛ والدقة والفعالية في إعداد البرامج وتنظيمها؛
 - البحث والابتكار : ويقاس هذا العنصر من خلال استخدام التكنولوجيات الحديثة في تطوير المهارات الوظيفية، والانفتاح على المستجدات المهنية ذات الصلة بالعمل التربوي والإداري للارتقاء بشروط العمل.
- وينبغي في هذا الصدد أن تكون النقطة العددية ملائمة لدرجة تقدير جودة الأداء ومردودية المرشح؛ دون ربطها بأقدميته في الدرجة أو الرتبة.

هذا، ويتعين بالإضافة إلى اعتماد عناصر التنقيط الواردة أعلاه، استثمار البطاقات الشخصية للمرشحين، وخاصة فيما يتعلق بالوضعيات التالية :

- التغييبات غير المبررة: ويُقصد بها كل تغيب خارج الحالات المنصوص عليها في الفصل 39 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. ويتعين، في هذه الحالة، مسك مجموع التغييبات غير المبررة، والقيام بخصم نصف نقطة عن مدة التغيب من 5 إلى 10 أيام، ونقطة واحدة عن مدة التغيب من 11 إلى 15 يوماً، ونقطة ونصف عن مدة التغيب من 16 إلى 20 يوماً، ونقطتين عن مدة التغيب من 21 إلى 25 يوماً، ونقطتين ونصف عن مدة التغيب من 26 إلى 30 يوماً، و3 نقط عن مدة التغيب التي تفوق 31 يوماً. (النموذج رقم 2)؛

- التغييبات التي يتعمد من خلالها الموظفون التملص من واجهم المهني: وذلك من خلال الإكثار من الإدلاء بالشواهد الطبية القصيرة الأمد، والتي يكون من أثرها إرباك الزمن المدرسي وتعريضه للهدر وحرمان التلاميذ من حقهم في التمدرس، حيث تعتبر في حكم التغييبات غير المبررة، وتخضع لنفس سلم خصم النقط الواردة أعلاه، ويتعلق الأمر بالحالات التالية :
 - تقديم الشهادة الطبية خارج الأجال القانونية ودون وجود قوة قاهرة؛
 - عدم مصادقة اللجنة الطبية المختصة على الشهادة الطبية أو على جزء من مدتها؛
 - عدم استعمال الشهادة الطبية للعلاج بناء على المراقبة الإدارية؛
 - عدم الاستجابة لدعوة اللجنة الطبية للخضوع للفحص الطبي، دون وجود قوة قاهرة، (النموذج رقم 3)؛

○ الانقطاع عن العمل: وذلك بالعودة إلى الملف الإداري لكل موظفة وموظف مرشح، ومراقبة مدى خلوّه من الانقطاعات عن العمل. وفي حال وجودها، يتعين مسك كافة المدد التي انقطع فيها المعني بالأمر، مع الحرص على إثبات تواريخ استئناف العمل. (النموذج رقم 4):

○ السجل التأديبي: وذلك بالعودة إلى الملف الإداري لكل موظفة وموظف مرشح للترقية، ومراقبة مدى خلوّه من العقوبات التأديبية، وفي حال وجودها، فيتعين تحديد نوعها وسببها ومُددها. (النموذج رقم 5):

هذا، وتجدرُ الإشارة إلى أنّ الموظفين والمووظفات الذين تمّ سحب آثار العقوبات التأديبية الصادرة في حقهم، والذين لم يقع التّشطّيب عليهم من أسلاك الوزارة، وذلك بعد انقضاء المدّة القانونية لذلك (5 سنوات بالنسبة لعقوبات الإنذار والتوبيخ و10 سنوات بالنسبة لباقي العقوبات)، وذلك طبقاً لمقتضيات الفصل 75 من النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية، لا يتمّ حرمانهم من الحق في الترشح للترقي، شريطة إدلائهم بما يُثبت ذلك.

لذا، ومن أجل تحقيق الغايات المطلوبة من الترقية بالاختيار والتمثلة في تحفيز الموارد البشرية الكفأة، وتشجيعها على مواصلة المثابرة في عملها، وإحقاق المساواة وضمان تكافؤ الفرص أمام الجميع، يتعيّن على السيدات والسادة الرؤساء المباشرين ومديرات ومديري مؤسسات التربية والتعليم العمومي تمكين الموظفات والموظفين المزاولين تحت إشرافهم، المتوقّرين على الشّروط النظامية المطلوبة للترشيح لهذه الترقية، من بطاقات التنقيط قصد تعبئتها بالمعلومات المتعلقة بهم (النماذج رقم 6، 8.7 و 9).

رابعاً: اللوائح النهائية للمتشحين والمصادقة عليها :

1. على مستوى المديرية الإقليمية :

تتولى المصالح المكلفة بتدبير الموارد البشرية على صعيد المديرية الإقليمية، فور توصّلها بالوثائق المشار إليها في الملحق رقم 2، اتخاذ التدابير التالية :

- استخراج اللوائح النهائية للمتشحين؛
 - مسكّ النقط الممنوحة للمتشحين (نقطة الرئيس المباشر، نقطة المفتش، نقطة المدير الإقليمي) ضمن الخانات المخصصة لذلك في البرنامج المخصص لهذه العملية؛
 - مسكّ المعطيات المتضمنة في البطاقات الشخصية للمتشحين، المجسّدة للوضعية الإدارية المذكورة أعلاه؛
 - إخبار الموظفين الذين تمّ تقييم أدائهم بالنقطة العددية الممنوحة لهم طبقاً لمقتضيات الفصل 28 من النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية التي نصّت على ضرورة أن " يخبر المعنيون بالأمر بالنقطة التي تعطى لهم"؛
 - عرض لوائح المترشحين على اللجنة الإقليمية، التي يرأسها السيد(ة) المدير(ة)، وتضم في عضويتها رئيس المصلحة المكلف بتدبير الموارد البشرية ومفتشين إثنين على الأقل، والموكول إليها القيام بالعمليات التالية :
- التأكد من كُون النقط المدرجة في بطاقات تنقيط المعنيين بالأمر تتطابق مع النقط الواردة في اللوائح النهائية؛

▪ دراسة الطعون والتظلمات وإجابة المعنيين بالأمر؛

▪ دراسة وضعية المترشحين الذين لم يتم تقييم أدايمهم، وتحرير محاضر بشأنها مع استبيان أسباب ذلك.

• موافاة الأكاديمية الجهوية للتربية و التكوين باللوائح النهائية، بعد المصادقة عليها، في أجل أقصاه 01 مارس 2019، مصحوبة بالوثائق التالية :

▪ التقارير المفصلة بالنسبة لغير المقترحين، توضّح الأسباب الموضوعية لتأجيل ترقيتهم؛

▪ الوثائق المدلى بها من طرف المترشحين الذين تم إغفالهم من أجل إدراجهم ضمن اللوائح أو إدخال التصحيحات اللازمة على وضعياتهم الإدارية عند الاقتضاء؛

▪ التظلمات والطعون التي تقدّم بها المترشحون الذين تمّ إغفالهم، ونسخ من الرسائل الجوابية الموجهة إليهم في هذا الشأن؛

▪ قرص مدمج يتضمّن المعطيات الخاصة بهذه العملية.

2. على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين :

يتعين على الأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين :

• المصادقة على اللوائح النهائية للمترشحين للترقية برسم سنة 2018، بعد القيام بمراقبتها؛

• موافاة مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر بكل الوثائق المشار إليها أعلاه، والمتعلقة بجميع المديرات الإقليمية التابعة لها، في أجل أقصاه 2019/04/01.

بناءً عليه، واعتباراً للأهمية البالغة التي يحتلّها موضوع الترقية بالاختيار، خاصّة في ظل المعطيات الجديدة التي تحملها هذه المذكرة بتأكيداها على ربط الترقية بالأداء وبالمردودية وبالكفاءة المهنية للموظف ومدى مواظبته في أداء المهام المنوطة به، فإنني أثير انتباهكم أن أيّ إخلال بالأحكام الواردة في هذه المذكرة أو أي إهمال أو تقصير في تطبيق مضمونها وأحكامها من شأنه أن يعرض المتسببين في ذلك لإجراءات تأديبية صارمة، خاصة ما بهم تنقيط وتقييم الأداء المهني للموظفات والموظفين المترشحين، حيث يتعين التمسك بمبادئ الشفافية والنزاهة والحياد في هذه العملية، ومنح كل موظف النقطة الجديرة به والتي تجسّد معايير التقييم الخمس المشار إليها أعلاه، مع استثمار المعطيات المتضمنة في الملفات الإدارية الشخصية للمترشحين.

بناءً على كلّ ما سبق، وإذ أدعوكم إلى إبلاغ السيدات والسادة الرؤساء المباشرين و مديرات ومديري مؤسسات التربية والتعليم العمومي وعموم بفحوى التدابير الواردة في هذه المذكرة، أرجو منكم السهر على تنزيلها والتفيد بمقتضياتها على الوجه الأمثل، والسلام.

عن الوزير والوزير
الكاتب العام
لقطاع التربية الوطنية
يوسف بلقاسمي



البطاقة الشخصية للموظف

النموذج رقم 2

الغياب غير المبرر

الرقم المالي: الإطار:
الاسم والنسب: مقر العمل:

التعريف

الغياب غير المبرر برسم سنة 2018		
مدة التغيب	إلى	من
مجموع التغيبات غير المبررة		

إمضاء السيد (ة) المدير (ة) الاقليمي (ة)

إمضاء السيد (ة) المكلف(ة) بتدبير الموارد البشرية

إمضاء السيد (ة) رئيس (ة) المؤسسة

البطاقة الشخصية للموظف

التفتيات التي يعتمد من خلالها الموظفون التملص من الواجب المهني

الرقم المالي:.....الإطار:.....مقر العمل:.....

الاسم والنسب:.....

التعريف

رخص المرض القصيرة الأمد

ملاحظات	تاريخ استئناف العمل	إلى	من	مدة الرخصة	الحالة / الوضعية
					تقدم الشهادة الطبية خارج الأجل التأزوية ووجود قوة قاهرة
					عدم مصادقة اللجنة الطبية المختصة على الشهادة الطبية أو على جزء من متبنا
					عدم استعمال الشهادة الطبية للعلاج بناء على المراقبة الإدارية
					عدم الاستجابة لدعوة اللجنة الطبية الموضوع للنقص الطبي، دون وجود قوة قاهرة

رخص المرض المتوسطة الأمد

ملاحظات	تاريخ استئناف العمل	إلى	من	مدة الرخصة	الحالة / الوضعية
					تقدم الشهادة الطبية خارج الأجل التأزوية ووجود قوة قاهرة
					عدم مصادقة اللجنة الطبية المختصة على الشهادة الطبية أو على جزء من متبنا
					عدم استعمال الشهادة الطبية للعلاج بناء على المراقبة الإدارية
					عدم الاستجابة لدعوة اللجنة الطبية الموضوع للنقص الطبي، دون وجود قوة قاهرة

إمضاء السيد (ة) المدير (ة) الاقليمي(ة)

إمضاء السيد (ة) المكلف(ة) بتسيير الموارد البشرية

إمضاء السيد (ة) رئيس (ة) المؤسسة

البطاقة الشخصية للموظف

الانتطاع عن العمل

الرقم المائي:..... الإطار:..... مقر العمل:.....
 الاسم والنسب:.....

التعريف

تاريخ استئناف العمل	مدة التغيب	تاريخ الانتطاع عن العمل	
		إلى	من

إمضاء السيد (ة) المدير (ة) الاقليمي (ة)

إمضاء السيد (ة) المكلف(ة) بتدبير الموارد البشرية

إمضاء السيد (ة) رئيس (ة) المؤسسة



البطاقة الشخصية للموظف

السجل التأديبي

الرقم المسالي:..... الإطار:.....
الاسم والنسب:..... مقر العمل:.....

التعريف

ملاحظات	مدة العقوبة التأديبية*		نوع العقوبة
	إلى	من	

أعضاء السيد (ة) المدير (ة) الإقليمي (ة)	أعضاء السيد (ة) الكلف (ة) بتدبير الموارد البشرية	أعضاء السيد (ة) رئيس (ة) المؤسسة



بطاقة التقييم للترقية بالاختيار برسم سنة 2018

- أساتذة التعليم الابتدائي
- أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي
- أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي
- الأساتذة المبرزون للتعليم الثانوي التأهيلي
- المستشارون في التوجيه التربوي والممونون وملحقو الاقتصاد والإدارة العاملون بالمؤسسات التعليمية

1- هوية الموظف

- الاسم العائلي :
- رقم ب.ت:
- الاسم الشخصي:
- رقم التأجير:

2- المسار المهني

- الإطار والدرجة:
- مقر العمل:
- تاريخ التسمية في الدرجة:/...../.....
- تاريخ التوظيف:
- الخدمات السابقة المثبتة¹:

3- النقطة الممنوحة

النقطة النهائية ³	نقطة النائب الإقليمي	نقطة المفتش ² المختص	نقطة الرئيس المباشر	سلم التقييم	عناصر التقييم	
				5	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	1
				5	المردودية	2
				5	السلوك المهني	3
				3	القدرة على التنظيم	4
				2	البحث والابتكار	5
.../60	.../20	.../20	.../20	20	مجموع النقط الجزئية	

ملاحظات:

توقيع وخاتم مدير المؤسسة	توقيع وخاتم المفتش المختص	توقيع وخاتم المدير الإقليمي

حرر في: بتاريخ:

1. ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة
2. تعتمد نقطة المفتش المبنية على تفتيش منجز خلال الفترة المحددة في المذكرة
3. النقطة النهائية: مجموع نقطة الرئيس المباشر ونقطة المفتش المختص ونقطة النائب الإقليمي
4. ضع علامة في الخانة المناسبة
5. في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل



بطاقة التقييم للترقية بالاختيار برسم سنة 2018

- هيئة التأطير والمراقبة التربوية
- هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية
- هيئة التوجيه والتخطيط التربوي
- هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي

1- هوية الموظف

- الاسم العائلي :
- رقم بت:
- الاسم الشخصي:
- رقم التأجير:

2- المسار المهني

- الإطار والدرجة:
- مقر العمل:
- تاريخ التسمية في الدرجة:
- تاريخ التوظيف:
- الخدمات السابقة المثبتة¹:

3- النقطة الممنوحة

النقطة النهائية ²	نقطة الرئيس المباشر	سلم التقييم	عناصر التقييم	
		5	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	1
		5	المردودية	2
		5	السلوك المهني	3
		3	القدرة على التنظيم	4
		2	البحث والابتكار	5
.../60	.../20	20	مجموع النقط الجزئية	

ملاحظات:

4- القرار المقترح³

يقترح تأجيل ترقيته(ها) في الدرجة⁴

يقترح ترقيته(ها) إلى الدرجة ..

حرر في:

مدير(ة) الاكاديمية

المدير(ة) الاقليمي(ة)

1 ضرورة إرفاق نواتج المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة
2 النقطة النهائية: نقطة الرئيس المباشر X 3
3 ضع علامة في الخانة المناسبة
4 في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل



بطاقة التقييم للترقية بالاختيار برسم سنة 2018 الأطر الإدارية والمشاركة بين الوزارات

1- هوية الموظف

- الاسم العائلي : رقم ب.وت:

- الاسم الشخصي: رقم التأجير:

2- المسار المهني

- الإطار والدرجة:

- مقر العمل:

- تاريخ التسمية في الدرجة:/...../.....

- تاريخ التوظيف:

- الخدمات السابقة المثبتة¹:

3- النقطة الممنوحة

النقطة النهائية ²	نقطة الرئيس المباشر	سلم التقييم	عناصر التقييم	
		5	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	1
		5	المردودية	2
		4	السلوك المهني	3
		3	القدرة على التنظيم	4
		3	البحث والابتكار	5
.../60	.../20	20	مجموع النقط الجزئية	

4- القرار المقترح³

يقترح تأجيل ترقيته(ها) في الدرجة⁴

يقترح ترقيته(ها) إلى الدرجة ..

حرر في: بتاريخ:

اسم وصفة وتوقيع الرئيس المباشر:

1 ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة
2 النقطة النهائية: نقطة الرئيس المباشر X 3
3 ضع علامة في الخانة المناسبة
4 في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل



بطاقة التتقيط للترقية بالاختيار برسم سنة 2018 الموظفين العاملين بالمصالح المركزية

1- هوية الموظف

- الاسم العائلي : رقم ب.وت:.....
- الاسم الشخصي: رقم التأجير:

2- المسار المهني

- الإطار والدرجة:.....
- مقر العمل:.....
- تاريخ التسمية في الدرجة:...../...../.....
- تاريخ التوظيف:.....
- الخدمات السابقة المثبتة¹:

3- النقطة الممنوحة

النقطة النهائية ²	نقطة الرئيس المباشر	سلم التتقيط	عناصر التتقيط	
		5	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة	1
		5	المردودية	2
		4	السلوك المهني	3
		3	القدرة على التنظيم	4
		3	البحث والابتكار	5
.../60	.../20	20	مجموع النقط الجزئية	

4- القرار المقترح³

يقترح تأجيل ترقيته (ها) في الدرجة⁴

يقترح ترقيته (ها) إلى الدرجة ..

حرر في:.....بتاريخ:.....

توقيع السيد(ة) المدير(ة) :

اسم وصفة وتوقيع الرئيس المباشر:

1 ضرورة إرفاق لوائح المترشحين بالوثائق المثبتة للخدمات السابقة

2 النقطة النهائية: نقطة الرئيس المباشر X 3

3 ضع علامة في الخانة المناسبة

4 في حالة اقتراح التأجيل ترفق هذه البطاقة بتقرير حول أسباب التأجيل



شروط الترشيح للتقدم في الدرجة بالاختيار

الملحق رقم 1

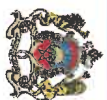
بالاختيار	التقدمي		الإطار	الهيئة
	من الدرجة	إلى الدرجة		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة؛	2	3	أستاذ التعليم الابتدائي	هيئة التدريس
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة؛	2	3		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي	
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2		
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	1	2	أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي	
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	1	1	أستاذ مبرز للتعليم الثانوي التأهيلي	
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	الامتازة	1	مفتش تربوي للتعليم الابتدائي	هيئة التأطير والمراقبة التربوية
		1	مفتش تربوي للتعليم الثانوي الإعدادي	
		1	مفتش تربوي للتعليم الثانوي التأهيلي	



10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	مهمون	هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	الممتازة	1		
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	الممتازة	1	مفتش المصالح المادية والمالية	هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية
10 سنوات من الخدمة في الدرجة؛ أو 15 سنة من الخدمة منها 6 سنوات في الدرجة	1	2		
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	الممتازة	1	مستشار في التوجيه أو التخطيط التربوي	هيئة التوجيه والتخطيط التربوي
5 سنوات من الخدمة في الدرجة مع التوفر على الرتبة 7 على الأقل	الممتازة	1		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة؛	2	3	ملحق الاقتصاد والإدارة	هيئة الدعم الإداري والتربوي الاجتماعي
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة؛	2	3		
10 سنوات من الخدمة في الدرجة	1	2	ملحق تربوي	



أقدمية 6 سنوات على الأقل في الدرجة	المتازة	1	مهندس رئيس	الأطر الادارية المشتركة بين الوزارات
أقدمية 6 سنوات على الأقل في الدرجة	المتازة	1	مهندس معماري رئيس	
أقدمية 5 سنوات على الأقل في الدرجة	المتازة	1	مهندس دولة	
أقدمية 5 سنوات على الأقل في الدرجة	المتازة	1	مهندس معماري	
أقدمية 5 سنوات على الأقل في الدرجة	المتازة	1	مهندس	
أقدمية 6 سنوات على الأقل في الدرجة	مهندس دولة الدرجة المتازة	مهندس التطبيق الدرجة المتازة	مهندس التطبيق	



10 տարիներից ավելի փորձ	2		3		Վերապատրաստման տեսակ	Վերապատրաստման առարկաներ
	1	2	1	2		
10 տարիներից ավելի փորձ	3	4			Մասնագիտացված կրթություն	Հաստատված
	2	3				
	2	3				
10 տարիներից ավելի փորձ	1	2			Մասնագիտացված կրթություն	Հաստատված
	2	3				
	2	3				
10 տարիներից ավելի փորձ	1	2			Մասնագիտացված կրթություն	Հաստատված
	2	3				
	2	3				
10 տարիներից ավելի փորձ	1	2			Մասնագիտացված կրթություն	Հաստատված
	2	3				
	2	3				
10 տարիներից ավելի փորձ	1	2			Մասնագիտացված կրթություն	Հաստատված
	2	3				
	2	3				

Համապատասխանությունը ապահովվում է հետևյալ կերպով: