

## المطلب الرابع: الترقية

**تعريف الترقية:** بأنها إسناد درجة أو رتبة ذات مستوى وظيفي أعلى في السلم الإداري من الرتبة الحالية للموظف، ويتم ذلك بإصدار قرار إداري عن السلطة المختصة يترتب عليه زيادة في المرتب.

### أنواع الترقية:

#### الترقية في الدرجة:

نصت المادة 106 من الأمر رقم 03/06 على مايلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من الدرجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم." في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 إلى 42 سنة، الترقية في الدرجة تكون بين سنتين ونصف المدة الدنيا والمدة المتوسطة 3 سنوات والمدة القصوى 3 سنوات ونصف.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها	سنتان (02) وستة (06) أشهر	ثلاث (03) سنوات	ثلاث سنوات وستة أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

وتتم الترقية بقوة القانون في الدرجة القصوى (3 سنوات و06 أشهر) ، والملاحظ أنه في حالة العقوبة التأديبية فإنه لا يستفيد من الترقية.

أما فيما يخص الوظائف العليا في الدولة فإنهم يستفيدون من الترقية بالدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا أي كل سنتين ونصف.

وعليه يتضح أن الترقية بالدرجة هي الترقية الأفقية أي على نفس الرتبة وإنما تكافئه الإارة بزيادة بسيطة نظير اجتهاده ونشاطه كنوع من تحفيز الموظف طيلة مدة تتراوح بين الدنيا سنتين ونصف والقصوى ثلاثة سنوات ونصف.

والملاحظ أن هذه الترقية مرتبطة أيضاً بتقسيط المسؤول المباشر للموظف والذي يعتمد في هذا التقويم على مدى انضباط وجدية الموظف وعدم تغيبه.

وعادة يُنقذ الموظف على 40 نقطة، هذه النقطة توضع في الملف الإداري للموظف لدى اللجنة متساوية الأعضاء المختصة، التي تقرر أثناء الاجتماع ترقية الموظف على حسب تقييمه إما بالمدة الدنيا أو المدة القصوى.

ولكن إذا لم تقرر، فإن الموظف تتم ترقيته بالمدة القصوى بقوة القانون (أي تلقائياً) في حالة ما إذا لم يكن في وضعية تأديبية.

### الترقية في الرتبة:

نصت المادة 107 من الأمر رقم 03/06 على مايلي: "تتمثل في الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في نفس سلك الأعلى مباشرة حسب كفاءات الآتية:

\_ على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

\_ بعد تكوين متخصص

\_ عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

\_ على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

\_ لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين."

وبناء على نص المادة السالفة الذكر يتضح أنواع الترقية في الرتبة.

**1/ الترقية على أساس الشهادة:** وتطبق هذه الترقية على الموظفين الحاصلين على شهادة أعلى من الشهادة الحالية التي عُينوا على أساسها والتي تسمح لهم بأن يرقوا في رتبة أعلى من الرتبة الحالية.

ويتم ذلك من تاريخ الحصول على الشهادة، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد حرص على تشجيع الموظفين للحصول على الشهادات العلمية، هذا من أجل تحسين مستوى أداء الوظيفي والكفاءة المهنية.

2/ الترقية بالاختبار المسبوق بعد تكوين متخصص: وتتم هذه الترقية بعد تكوين متخصص أي بعد دورات تكوينية متخصصة سواء كان ذلك يتطلب الأمر داخل الدولة أو خارجه.

3/ الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني: في هذه الحالة تلجأ الإدارة إلى إجراء مسابقات أو اختبارات أو فحوص مهنية لموظفيها الذين تتوفر فيهم شروط هذه الترقية، وفيها يتم اختيار الأفضل والأكفأ بعد عملية فرز الناجحين في الإمتحان وترتيبهم ترتيباً تنازلياً حسب أعلى الدرجات في القائمة الأساسية للناجحين.

4/ الترقية على سبيل الإختيار: هذا النوع من الترقية يرجع للسلطة التقديرية للإدارة ، بحيث يتم اقتراح الموظف من طرف مسؤوله المباشر نظير تقانيه وأدائه لوظيفته على أكمل وجه بالإضافة إلى الأقدمية. ومن أجل الترقية على سبيل الاختيار يجب أولاً أن يتحصل الموظف على علامة مرتفعة، وكذلك التسجيل في قائمة التأهيل التي يتعين عند إعدادها أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء. و لايستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

الشبكة الإستدلالية: تتكون من 17 صنفاً و 7 أقسام فرعية و12 درجة، وقد تم تحديد النقطة الاستدلالية ب 45 دينار جزائري.

وقسم المشرع الجزائري الأصناف إلى د،ج،ب،أ بحيث:

د: من صنف 1 إلى 6

ج: من صنف 7 إلى 9

ب: من صنف 9 إلى 10

أ: من صنف 11 إلى 17

وبالرجوع لنص المادة 08 من الأمر 03/06 نجدها تنص على مايلي: " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية:

\_ المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

\_ المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

\_ المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

\_ المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

كيفية حساب الأجر القاعدي: الرقم الاستدلالي x قيمة النقطة الإستدلالية

كيفية حساب الأجر الأساسي: الأجر القاعدي +(النقطة الاستدلالية x نقطة الدرجة)

كيفية حساب المردودية: الأجر الأساسي x 40 تقسيم 100 تساوي مردودية الشهر والشهر x 3 تساوي مردودية ثلاثة شهور