

نسب التوزيع الطبيعي لدرجات التقييم ووصف كل تقدير لعام ٢٠٢٥ م

درجة التقييم	درجة التقدير	التقدير	وصف التقدير	نسب التوزيع الطبيعي
من ٤,٥ الى ٥,٠	٥	ممتاز (استثنائي)	(حقق أكثر من ١٠٠% من المستهدفات - حصل على أعلى مستوى في كافة الجدارات)	٢٠%
من ٣,٥ الى ٤,٤٩	٤	جيد جداً (فاق التوقعات)	(حقق من ٩٠% إلى ١٠٠% من المستهدفات - حصل على مستوى عالي في معظم الجدارات)	٤٤%
من ٢,٥ الى ٣,٤٩	٣	جيد (وافق التوقعات)	(حقق ٨٠% إلى ٨٩,٩% من المستهدفات - حصل على مستوى متوسط في الجدارات)	٣٠%
من ١,٥ الى ٢,٤٩	٢	مرضي (بحاجة إلى تطوير)	(حقق ٦٠% إلى ٧٩,٩% من المستهدفات - حصل على مستوى أقل من المتوسط في الجدارات)	٥%
أقل من ١,٤٩	١	غير مرضي	أقل من التوقعات (حقق أقل من ٦٠% من المستهدفات - حصل على مستوى متدني في معظم الجدارات)	١%

ضوابط تقييم الأداء الوظيفي لعام ٢٠٢٥ م

يكون تقييم الأداء الوظيفي بحسب الأداء الفعلي للموظف، ولدعم عملية التقييم تم تحديد عدد من الوثائق الداعمة، وكذلك وضع ضوابط لهذا الغرض، وذلك وفق الآتي:

أولاً. درجة ممتاز (استثنائي) (٤,٥ – ٥,٠):

الوثائق الداعمة:

- سجل إنجاز متابعة أداء الموظفين المعد من قبل الرئيس المباشر الذي تظهر بأن الموظف من ذوي الأداء الأعلى تميزاً في الجهة.
- وثيقة مشاركة الموظف في لجان ومشاريع لسنة التقييم.
- مبادرة تطويرية معتمدة خلال سنة التقييم.

الضوابط:

- عدم وجود يوم غياب بدون عذر.
- عدم وجود ساعات تأخير منفذة.
- عدم وجود أي عقوبة تأديبية لأي مخالفة خلال العامين السابقين أو العام الحالي لدورة الأداء.

ثانياً. درجة (جيد جداً) فاق التوقعات (٣,٥ – ٤,٤٩):

الوثائق الداعمة:

- سجل الإنجاز لمتابعة الأداء من قبل الرئيس المباشر الذي تظهر بأن الموظف من ذوي الأداء المتميز في الجهة..
- شهادة شكر أو شهادة تميز من رئيس الجهة.

الضوابط:

- عدم وجود يوم غياب بدون عذر.
- عدم وجود ساعات تأخير منفذة.
- عدم وجود أي عقوبة تأديبية لأي مخالفة خلال العام السابق أو العام الحالي لدورة الأداء.

ثالثاً. درجة (جيد) و افق التوقعات (٢,٥ – ٣,٤٩):

الضوابط:

- ألا تتجاوز أيام الغياب بدون عذر ٣ أيام.
- ألا تتجاوز ساعات التأخير (٧ ساعة) منفذة.
- عدم وجود أي عقوبة تأديبية لأي مخالفة خلال العام الحالي لدورة الأداء.

رابعاً. درجة (مرضي) بحاجة إلى تطوير (١,٥ – ٢,٤٩):

الضوابط:

- ألا تتجاوز أيام الغياب بدون عذر ٤ أيام.
- ألا تتجاوز ساعات التأخير (٢١ ساعة) منفذة.
- عدم وجود أي عقوبة تأديبية لأي مخالفة خلال العام الحالي لدورة الأداء.

خامساً. درجة غير مرضي (اقل من ١,٥):

الوثائق الداعمة:

- قرار عقوبة.
- محاضر (غياب-جزاء).

الضوابط:

- تجاوز أيام الغياب بدون عذر ٤ أيام.
- تجاوز ساعات التأخير (٢١ ساعة) منفذة.
- وجود أي عقوبة تأديبية لأي مخالفة خلال العامين السابقين أو العام الحالي لدورة الأداء.



تنويه:

يجب مراعاة نسب التوزيع الطبيعي للجهة عند منح الموظفين الدرجة.