

الوظيفة:

هي مجموعة من الواجبات والمسئوليات التي تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة وفقا لأحكام القانون رقم 81 لسنة 2016 ولائحة التنفيذية الصادرة في مايو 2017 .

وصف الوظيفة:

وهو البيان الذي يعرف الوظيفة والذي يظهر عوامل التقسيم الداخلة في تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها .

المجموعة النوعية:

وهي شريحة من الأجر لها ربط مالي طبقا لجدول المرتبات ، وتنظم الدرجة جميع الوظائف التي تتفق في درجة صعوبة واجباتها وان اختلفت في نوع أعمالها.

وتستخدم المجموعات النوعية في :

- 1) تحديد مجالات الخبرة النوعية المختلفة .
- 2) إلحاق الوظائف بالمجموعة النوعية التي تنتمي إليها.
- 3) تحديد بداية وظائف المجموعات النوعية.

تقويم الأداء للعاملين

يعد تقويم الاداء جزء لا يتجزء من الاجراءات الوظيفية والتي على اساسها يتم الوقوف على طبيعة الادوار والمهام المنوطة للموظف ومعرفة جوانب الضعف والقوة لتفاديها والعمل على تحسينها.
وتنص المادة 25 من قانون 81 لسنة 2016 على
تضع السلطة المختصة نظاماً لتقويم الاداء يكفل تقويم الموظف بما يتفق مع طبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها .
ويكون تقويم اداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الاقل قبل وضع التقرير النهائي

(الخ) أنظر قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 ص 14 : ص 16
نماذج لتقويم الاداء للدرجات الوظيفية



جامعة القديس
كلية الآثار
شئون عاملين - كادر عام

نموذج رقم (3)

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف
عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019
بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين:

الاسم:----- الإدارة التي يعمل بها:-----
تاريخ الميلاد:----- الجزاءات:-----
الدرجة:-----
تاريخ شغل الوظيفة:----- بيانات أخرى:-----
المؤهل العلمي:-----
الوظيفة:-----

مرتبة التقريرين السابقين:

عن عام () ()
التقرير المبدئي:----- التقرير النهائي:-----
الرئيس المباشر:----- الرئيس المباشر:-----
الاسم:----- الاسم:-----
التوقيع:----- التوقيع:-----
الرئيس الأعلى:----- الرئيس الأعلى:-----
الاسم:----- الاسم:-----
التوقيع:----- التوقيع:-----

(القسم الثاني)

الاسم / بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها :-----
خلال فترة التقرير :-----

نواحي التقرير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير:
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -..... الخ)

رأي الرئيس المباشر

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستمة	المبدئي	النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات
	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو أي
	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة وفقاً للخطة المعتمدة:

15	- كمية العمل
15	- مستوى جودة وإيفاف العمل
10	- توقيتات العمل

ثانياً : القدرات الإدارية والفنية

10	- القدرة على التخطيط والتنظيم
10	- القدرة على التوجيه العام
10	- القدرة على تحمل المسؤولية
10	- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات

ثالثاً: المهارات السلوكية

10	- علاقات العمل
10	- الانضباط

المجموع ()

مرتبة تقرير الكفاية ()

يعتمد،،،،،

السلطة المختصة

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف
عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين:

الاسم:----- الوظيفة:----- الجزاءات:-----
تاريخ الميلاد:----- المؤهل العلمي:----- بيانات أخرى:-----
تاريخ شغل الوظيفة:----- الإدارة التي يعمل بها:----- الدورات التدريبية-----
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -..... الخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستدة	المبدئي	النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات
	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو أي
	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة وفقاً للخطة المعتمدة:

15	- كمية العمل
15	- مستوى جودة وإيقاف العمل
10	- توقيتات العمل

ثانياً: القدرات الإدارية والفنية

10	- القدرة على التخطيط والتنظيم
10	- القدرة على التوجيه العام
10	- القدرة على تحمل المسؤولية
10	- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات

ثالثاً: المهارات السلوكية

10	- علاقات العمل
10	- الانضباط

المجموع
مرتبة تقرير الكفاية () ()

يعتمد،،،،، السلطة المختصة



جامعة القادسيه
كلية الآثار
شئون عاملين - كادر عام

المجموعة التخصصية
نموذج رقم (6)

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف
عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين:

الاسم:----- الوظيفة:----- الجزاءات:-----
تاريخ الميلاد:----- المؤهل العلمي:----- بيانات أخرى:-----
تاريخ شغل الوظيفة:----- الإدارة التي يعمل بها:----- الدورات التدريبية-----
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -.....الخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستدة	المبدئي	النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات
	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو أي
	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة وفقاً للخطة المعتمدة:

15	- كمية العمل
15	- مستوى جودة وإيقاف العمل
10	- توقيتات العمل

ثانياً: القدرات الإدارية والفنية

10	- القدرة على تنظيم العمل
10	- القدرة على التوجيه والمتابعة
10	- القدرة على تحمل المسؤولية
10	- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات

ثالثاً: المهارات السلوكية

10	- علاقات العمل
10	- الانضباط

مرتبة تقرير الكفاية ()

السلطة المختصة

يعتمد،،،،،



جامعة الفيوم
كلية الآثار
الموارد البشرية

المجموعة/ المكتبية/ الفنية

نموذج رقم (8)

بيان

(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف

عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين:

الاسم:----- الوظيفة:----- الجزاءات:-----

تاريخ الميلاد:----- المؤهل العلمي:----- بيانات أخرى:-----

تاريخ شغل الوظيفة:----- الإدارة التي يعمل بها:----- الدورات التدريبية-----

مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني)

بيانات تملأ بمعرفة العامل

الاسم/

نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -..... الخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستمدة	المبدئي	النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات
عناصر التقويم	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو أي
فنية مكتبية	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة:

- كمية العمل وسرعة الاداء

20

- درجة إتقان العمل

20

ثانياً : القدرات الإدارية والفنية

- القدرة على التوجيه والمتابعة

20

- القدرة على التصرف وتحمل المسئولية

10

واتخاذ القرار

10

- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات

ثالثاً: المهارات السلوكية

10

- علاقات العمل

10

- الانضباط

()

المجموع

مرتبة تقرير الكفاية

()

السلطة المختصة

يعتمد،،،،،



جامعة القادسيه
كلية الأثار
الموارد البشرية

المجموعة الحرفية
نموذج رقم (9)

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف
عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لثئون العاملين:

الاسم:----- الوظيفة:----- الجزاءات:-----
تاريخ الميلاد:----- المؤهل العلمي:----- بيانات أخرى:-----
تاريخ شغل الوظيفة:----- الإدارة التي يعمل بها:----- الدورات التدريبية-----
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -.....الخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة التصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستعدة	المبدئي	النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات
عناصر التقويم	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو أي
	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة وفقاً للخطة المعتمدة:

20	- كمية العمل
20	- درجات إتقان العمل
10	- القدرة على تقليل الفاقد ونسبة الأعطال
15	- المحافظة على أدوات العمل
15	- علاقات العمل
20	- الانضباط

المجموع ()

مرتبة تقرير الكفاية يعتمد،،،،، السلطة المختصة ()



مجموعة الخدمات المعونة
نموذج رقم (10)

جامعة القادسيه
كلية الآثار
شئون عاملين - كادر عام

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف
عن الفترة من 1 / 1 / 2019 وحتى الفترة 30 / 6 / 2019

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين:

الاسم:----- الوظيفة:----- الجزاءات:-----
تاريخ الميلاد:----- المؤهل العلمي:----- بيانات أخرى:-----
تاريخ شغل الوظيفة:----- الإدارة التي يعمل بها:----- الدورات التدريبية-----
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية -..... الخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة التصوي	التقرير	التقرير	عناصر التميز أو الضعف
مستمدة المبدئي النهائي	من ملف الخدمة أو السجلات		
عناصر التقييم أي	الرئيس	الرئيس	أو الأوراق الرسمية أو
	المباشر	الأعلى	ملاحظات أخرى 0

أولاً: أداء العمل مستوفاة وفقاً للخطة المعتمدة:

25	- كمية العمل
20	- درجات إتقان العمل
15	- المحافظة على أدوات العمل
15	- علاقات العمل
25	- الانضباط

المجموع ()

مرتبة تقرير الكفاية
يعتمد،،،،، السلطة المختصة