



الإشارة :  
التاريخ :

مجلس الخدمة المدنية

ديوان الخدمة المدنية

## قرار رقم ( ٥ ) لسنة ٢٠١٧ بشأن

### تعديل قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم أداء الموظفين والتظلم منه

#### مجلس الخدمة المدنية ،،،

- بعد الاطلاع على المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية والمراسيم المعدلة له ،
- وعلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم أداء الموظفين والتظلم منه وتعديلاته ،
- وبناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية ،
- وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم (٢٠١٧/٧) المنعقد بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢.

#### تقرر

#### مادة أولى

يستبدل بنص البند ثالثاً من المادة (٣) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه النص الآتي :

#### مادة (٣) :

ثالثاً : نموذج رقم (٣) من جزأين :

[أ] الجزء الأول من النموذج رقم (٣) عوامل ودرجات التقييم :

- ويتكون هذا الجزء من خمسة مجموعات لعوامل ودرجات التقييم مع بيان أوصاف كل عامل وذلك على النحو التالي :
- المجموعة الأولى : عوامل كفاءة الأداء الفردي .
- المجموعة الثانية : عوامل كفاءة الأداء الجماعي .
- المجموعة الثالثة : عوامل القدرات الشخصية .
- المجموعة الرابعة : عوامل تقييم كفاءة شاغلي الوظائف الإشرافية فقط .
- المجموعة الخامسة : عوامل قياس مدى الالتزام بالاداء الرسمي .

يتبع/٠٠٢



الإشارة :  
التاريخ :

مجلس الخدمة المدنية

ديوان الخدمة المدنية

. ٢ .

## ٢- تابع/ قرار رقم ( ) لسنة ٢٠١٧

وتحتوي المجموعات الأربعة الأولى على عدد من عوامل تقييم الأداء يتم الاختيار منها أو الإضافة إليها حسب ما تقتضيه طبيعة الوظائف في الجهة وفقاً لما هو وارد بالنماذج المرفقة بهذا القرار .

أما المجموعة الخامسة فلا يجوز إجراء أي حذف أو تعديل أو إضافة عليها .

[ب] الجزء الثاني من النموذج رقم (٣) النتيجة النهائية للتقييم :

ويخصص هذا الجزء لرصد المجموع النهائي لدرجات التقييم في كل مجموعة من مجموعات عوامل التقييم التي تضمنها الجزء الأول من هذا النموذج وتحديد التقدير العام اللفظي المقابل للنسبة المئوية وفقاً لقواعد الحساب الواردة في هذا النموذج مع بيان توصيات الرئيس المباشر ( إن وجد ) ورأي الرئيس التالي له ، وقرار لجنة شئون الموظفين في أحوال العرض عليها وفقاً لأحكام هذا القرار .

وتمثل المجموعة الخامسة من مجموعات عوامل التقييم نسبة ٣٠% من التقدير العام بينما تمثل المجموعات الأخرى نسبة ٧٠% من التقدير العام وذلك وفقاً لقواعد وخطوات الحساب المقررة بموجب [ نموذج رقم (٣) ] الجزء الثاني [ النتيجة النهائية للتقييم ] المرفق بهذا القرار .

### مادة ثانية

يستبدل بكل من النموذج رقم (٢) المعلومات الوظيفية عن الموظف والنموذج رقم (٣) [ الجزء الثاني ] النتيجة النهائية للتقييم المرفقين بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه النموذجين المرفقين بهذا القرار .  
وتعتبر القواعد الواردة في النموذج رقم (٣) [ الجزء الثاني ] النتيجة النهائية للتقييم جزء لا يتجزأ من أحكام هذا القرار .

### مادة ثالثة

يحذف عامل ( مدي الالتزام بالادوام الرسمي ) من المجموعة الأولى لعوامل كفاءة الأداء الفردي الوارد في نموذج رقم (٣) [ الجزء الأول ] من نماذج التقييم المرفقة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه ويعاد ترتيب عوامل التقييم بهذه المجموعة على هذا الأساس .  
كما تُلغى أية عوامل تقييم تتعلق بقياس مدى الالتزام بالادوام الرسمي تكون قد أضافتها الجهات الحكومية.

بتبع/٠٠٣



الإشارة :  
التاريخ :

مجلس الخدمة المدنية

ديوان الخدمة المدنية

. ٣ .

#### مادة رابعة

يضاف إلى نموذج رقم (٣) [ الجزء الأول ] من نماذج التقييم المرفقة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه نموذج المجموعة الخامسة (عوامل قياس مدى الالتزام بالدوام الرسمي) .

وتعتبر القواعد الواردة على هذا النموذج جزء لا يتجزأ من أحكام هذا القرار .

#### مادة خامسة

يعمل بهذا القرار اعتباراً من سنة التقييم التي تبدأ من ٢٠١٨/١/١ وينشر في الجريدة الرسمية .

أنس خالد الصالح

نائب رئيس مجلس الوزراء

ووزير المالية

"رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة"

صدر في : ١٨ ربيع الأول ١٤٣٨ هـ

الموافق : ٦ ديسمبر ٢٠١٧ م



[ يعبأ هذا النموذج بالكامل بمعرفة وحدة شئون الموظفين ]

**نموذج رقم (٢)**

**المعلومات الوظيفية من الموظف**

**في الفترة من ٢ / ١ / ١ إلى ٢ / ١٢ / ٢١**

اسم الموظف : ..... : الرقم المدني > : .....

المسمى الوظيفي : ..... : تاريخ التعيين > : .....

مركز العمل : ..... : الدرجة المالية/ العقد > : .....

**الإنقطاع والتأخير**

الإنقطاع والتأخير	عدد الأيام	مجموع ساعات ودقائق التأخير
<input type="checkbox"/> الإنقطاع بغير باذن .		
<input type="checkbox"/> التأخير .		

**العقوبات التأديبية**

العقوبة	تاريخ توقيعها	المخالفة

**توقيع المختص**

حرف في : / / ٢



**نموذج رقم (٣) الجزء الأول [**

**مؤهلات ودرجات التقييم (عدد ٢) عامل**

**الجموعه الخامسة : عوامل قياس مدى الإلتزام بالدوام الرسمي**

الاسم :

الرقم المدني :

بعبارة هذا الجزء بمعرفة وحدة شؤون الموظفين

الدرجة	الوصف العاشر	الوصف التاسع	الوصف الثامن	الوصف السابع	الوصف السادس	الوصف الخامس	الوصف الرابع	الوصف الثالث	الوصف الثاني	الوصف الأول	مجموعه عوامل	م
٣	أكثر من ٥١ ساعة	أكثر من ٥١ ساعة وحتى ٥١ ساعة	أكثر من ٤٢ ساعة وحتى ٤٩ ساعة	أكثر من ٧٠ ساعة وحتى ٤٢ ساعة	أكثر من ٢٨ ساعة وحتى ٢٥ ساعة	أكثر من ٢٨ ساعة وحتى ٢٥ ساعة	أكثر من ١٤ ساعة وحتى ١٤ ساعة	أكثر من ٧ ساعات وحتى ١٤ ساعة	١٨	١٩	٢٠	١
		أكثر من ٥١ ساعة وحتى ٥١ ساعة	أكثر من ٤٢ ساعة وحتى ٤٩ ساعة	أكثر من ٧٠ ساعة وحتى ٤٢ ساعة	أكثر من ٢٨ ساعة وحتى ٢٥ ساعة	أكثر من ٢٨ ساعة وحتى ٢٥ ساعة	أكثر من ١٤ ساعة وحتى ١٤ ساعة	أكثر من ٧ ساعات وحتى ١٤ ساعة	١٨	١٩	٢٠	
٣	غير ملتزم دوماً	التزامه ضعيف جداً	التزامه ضعيف	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	١
		التزامه ضعيف جداً	التزامه ضعيف	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	
٢	مستلم جيداً	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	٢
		التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	
١	مستلم جيداً	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	١
		التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	
١	مستلم جيداً	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	١
		التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه جيداً	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	التزامه متوسط	١٨	١٩	٢٠	

**الجموع النهائي للدرجات**

**قواعد تطبيق الجدول:**

- يقوم الرئيس المباشر بوضع علامة (✓) على الدرجة المناسبة في الوصف المطبق بحالة الوصف وكتابتها في العمود المخصص لها.
- لا يجوز إجراء أي حذف أو إضافة أو تعديل على الجدول أعلاه.
- يحسب مجموع عدد التأخير في هذا الجدول حسب الفرق بقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠٦/٩١ بشأن قواعد أحكام وموحدات العمل الرسمي وبينما حساب التأخير بعد انتهاء فترة السماح ويدخل في هذا الحساب عدد التأخير حتى ولو قل مجموعها في الظاهر عن العدد الذي يعجز الخصم وفقاً لمادة ١٤ من نات الفرار (أي تدخل كل عدد التأخير حتى ولو قل مجموعها عن ربع يوم عمل خلال الشهر - في حساب مجموع عدد التأخير خلال سنة التقييم).
- تخص أيام الانقطاع في هذا الجدول سواء كانت متصلة أو غير متصلة.
- عامل التقييم في السلسلة رقم ١ مكرراً بالجدول أعلاه (مدى الإلتزام بمواصفات حضور والانصراف) يخص فقط فئة الموظفين الذين لا يسوي عليهم نظام الدوام الرسمي المقرر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠٦/٩١ الصادر إليه أو الموظفين الذين تعذر إعفائهم من التقييم بموجب ذات القرار حيث يعتبر هذا العامل بديلاً للعامل في السلسلة رقم ١ بالجدول أعلاه بنفسية لهذه الفئة.



موضوع رقم (٢) [الجزء الثاني]

التجربة النهائية للتقييم

في الفترة من ١٠/١٢ إلى ١٢/١٢/٢٠١٦

- اسم الموظف : >
- الرقم المدني : >
- المسمى الوظيفي : >
- تاريخ التعيين : >
- مركز العمل : >
- الدرجة المالية/العقد : >

تتبع الخطوات التالية لتحديد مرتبه التقييم النهائية :

أولاً : مجموعات عوامل التقييم من الأولى حتى الرابعة :

م	مجموعات عوامل التقييم من الأولى حتى الرابعة	المجموع النهائي لدرجات كل مجموعة
١	المجموعة الأولى : عوامل كفاءة الأداء الفردي	<p>الناتج الحسابي =</p> <p>المجموع الكلي لدرجات التقييم</p> <p><math>= ٧ \times \frac{\text{مجموع صرو (الدورل) المستخرجة من التقييم} \times ١٠}{\text{المجموع الكلي لدرجات التقييم}}</math></p> <p>(يجبر أي كسر في الناتج إلى واحد صحيح)</p>
٢	المجموعة الثانية : عوامل كفاءة الأداء الجماعي	
٣	المجموعة الثالثة : عوامل القدرات الشخصية	
٤	المجموعة الرابعة : عوامل تقييم كفاءة شاغلي الوظائف الإشرافية فقط.	
	المجموع الكلي لدرجات تقييم المجموعات الأربعة	

ثانياً : المجموعة الخامسة لعوامل التقييم :

م	مجموعة عوامل التقييم الخامسة	المجموع النهائي لدرجات هذه المجموعة
١	المجموعة الخامسة : قياس مدى الالتزام بالدوام الرسمي	

ثالثاً : حساب درجة التقييم النهائية :

[ الناتج الحسابي في البند أولاً + المجموع النهائي لدرجات البند ثانياً - ) درجة [ وهي تمثل النسبة المئوية لتقييم الموظف .

رابعاً : التقدير العام اللفظي حسب النسبة المئوية الحاصل عليها في ثالثاً أعلاه :

التقدير العام اللفظي :

امتياز       جيد جداً       جيد       ضعيف

٩٠% فأكثر      ٧٥ - ٨٩%      ٧٤ - ٥٥%      أقل من ٥٥%

قرار لجنة شئون الموظفين ( في حالة العرض عليها ) :

.....

.....

.....

التوقيع :

( رئيس اللجنة )

التاريخ :    /    /    ٢

رأي الرئيس التالي للرئيس المباشر ( يتم ذكر الأسباب في حالة اختلاف الرأي ) :

.....

.....

.....

التوقيع :

التاريخ :    /    /    ٢

توصيات الرئيس المباشر : ( إن وجد )

.....

.....

.....

التوقيع :

التاريخ :    /    /    ٢

يسمى هذا الجزء بـ "تجربة التقييم النهائية"

يسمى هذا الجزء بـ "تقرير التقييم النهائي"