

معايير جوائز التميز بجامعة الجوف

جائزة الموظف المتميز

إجراءات ومعايير جائزة الموظف المتميز

١. التقييم الوظيفي السنوي

يحدد من خلال الاداء الوظيفي خلال العامين السابقين وتمنح الدرجة المستحقة للموظف من (٢٠ درجة) مع ارفاق صورة من تقييم آخر عامين المعتمد.
وتحسب الدرجة وفق المعيار التالي:

الدرجة المستحقة	درجة تقييم الاداء
١٦	٩٢-٩١-٩٠
١٧	٩٤-٩٣
١٨	٩٦-٩٥
١٩	٩٨-٩٧
٢٠	١٠٠-٩٩

٢. كفاءة الاداء والالتزام

تقيم من خلال الالتزام بأوقات الدوام والانضباط في العمل وتمنح الدرجة المستحقة للموظف من (٢٠ درجة)، وتقسم العشرون درجة إلى قسمين:

القسم الاول: الالتزام بالبصمة في مواعيد الحضور والانصراف (الحضور الساعة ٨:٠٠، الانصراف الساعة ٢:١٥) وتمنح عليها الموظف (١٠ درجات) ويتم التأكد منها من خلال تقارير من ادارة المتابعة عن المرشحين.

وتحسب الدرجة وفق المعيار التالي:

الدرجة المستحقة	المعدل
٠	عدد مرات التأخير والخروج المبكر قبل نهاية الدوام ١٠
١	عدد مرات التأخير والخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٩
٢	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٨
٣	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٧
٤	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٦
٥	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٥
٦	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٤
٧	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٣
٨	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٢
٩	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ١
١٠	عدد مرات التأخير أو الخروج المبكر قبل نهاية الدوام ٠

القسم الثاني: الالتزام بالتواجد داخل مقر العمل وانجاز الاعمال الموكلة له ويمنح عليها الموظف (١٠ درجات) ويتم التأكد منها من الرئيس المباشر للموظف المرشح مع اعتماد إدارة المتابعة والتي لديها تقارير عن ذلك من خلال الجولات التفتيشية التي يقوم بها المفتشين بإدارة المتابعة.

وتحسب الدرجة وفق المعيار التالي:

الدرجة المستحقة	المعدل
٠	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ١٠
١	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٩
٢	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٨
٣	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٧
٤	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٦
٥	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٥
٦	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٤
٧	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٣
٨	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٢
٩	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ١
١٠	عدد مرات عدم التواجد بمقر العمل ٠

٣- التنمية المهنية والذاتية

تُقيم من خلال حضور دورات تدريبية في مجالات التنمية البشرية وتقنية المعلومات والدورات التخصصية في مجال العمل سواء كان التدريب من خلال الجامعة أو بجهات التدريب الخارجية وتمنح الدرجة المستحقة للموظف من (٢٠ درجة) مع ارفاق صور من اجتياز الدورات.

وتحسب الدرجة وفق المعيار التالي:

الدرجة المستحقة	المعدل
٠	عدد (٠) دورة تدريبية
٢	عدد (١) دورة تدريبية
٤	عدد (٢) دورة تدريبية
٦	عدد (٣) دورة تدريبية
٨	عدد (٤) دورة تدريبية
١٠	عدد (٥) دورة تدريبية
١٢	عدد (٦) دورة تدريبية
١٤	عدد (٧) دورة تدريبية
١٦	عدد (٨) دورة تدريبية
١٨	عدد (٩) دورة تدريبية
٢٠	عدد (١٠) دورة تدريبية

٤- المشاركة في خدمة المجتمع

تُقيم من خلال المساهمة الفعالة في أنشطة خدمة الجامعة والمجتمع، مثل المشاركة في الفعاليات والانشطة التي تخدم الجامعة بخلاف مجاله الاصلي، كذلك انشطة خدمة المجتمع مثل الانشطة التطوعية (الجمعيات الخيرية - الحملات المرورية - التوعية الصحية - العمل التطوعي في موسم الحج -المهرجانات الصيفية -..... إلخ، وتمنح الدرجة المستحقة للموظف من (٢٠ درجة) بناء على طبيعة المشاركة والفترة الزمنية التي تستغرقها مع ارفاق الشواهد والادلة.

وتحسب الدرجة وفق المعيار التالي:

الدرجة المستحقة	المعدل
٢	عدد (١) مشاركة
٤	عدد (٢) مشاركة
٦	عدد (٣) مشاركة
٨	عدد (٤) مشاركة

الدرجة المستحقة	المعدل
١٠	عدد (٥) مشاركة
١٢	عدد (٦) مشاركة
١٤	عدد (٧) مشاركة
١٦	عدد (٨) مشاركة
١٨	عدد (٩) مشاركة
٢٠	عدد (١٠) مشاركة

٥- رأي اللجنة

تُقيم من خلال مقابلة شخصية للمرشح وتمنح الدرجة المستحقة للموظف من (٢٠ درجة).