



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

1

معايير تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري

آليات التقسيم طبقاً للقانون

تتم معايير التقييم طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار
قانون الخدمة المدنية

قرر مجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

المادة 1

يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.

المادة 2

يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

المادة 3

يُصدر رئيس مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حالياً فيما لا يتعارض وأحكام القانون المرافق.

المادة 4

يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجدول أرقام (1, 2, 3) الملحقه بالقانون المرافق بما فيها المستوى الوظيفي الأول (أ)، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة. ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقه بالقانون المرافق، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها. ذلك كله مع عدم الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة للحددين الأدنى والأقصى للدخول.

المادة 5

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. يُيصم هذا القانون بخاتم الدولة، ويُنفذ كقانون من قوانينها.



المادة 25

تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها. ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي. ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلاً بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل. ويكون الأداء العادي هو الأساس المعول عليه في تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها. ويكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفاء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف. وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحى الطبيعي للأداء، وكذا ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتنظم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون. ويقدر تقويم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل بسبب التجنيد، أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء، أو للمرض، أو لإجازة رعاية الطفل، أو لعضوية أحد المجالس النقابية، أو لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفاء حكماً، فإذا كان تقويم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

المادة 26

تعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة. وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه. ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة. ويكون تظلم باقي الموظفين إلى لجنة تظلمات، تنشأ لهذا الغرض، وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلي الوظائف القيادية، وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت. ويثبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي بُني عليها، ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً، وذلك مع عدم الإخلال بحقه في التقاضي. ولا يُعتبر تقرير تقويم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه. وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية إعلان الموظف بتقرير تقويم الأداء ونتيجة التظلم منه.

وحدة ضمان الجودة



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

آليات التقسيم طبقاً للقانون داخل الكلية

وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

آليات التقسيم طبقاً للقانون داخل الكلية

يتم بواسطة الموارد البشرية بالكلية استمارات التقييم للسادة مديري الإدارة والأقسام بالكلية كل ٦ شهور ، أى يتم التقييم مرتان في العام شهري (يونيو – ديسمبر)

- تكون الفترة الأولى للتقييم خلال المدة من ١ يناير حتي ٣٠ يونيو / ومن ١ يوليو وحتى ٣١ ديسمبر من كل عام
- يقوم السادة المديرين (الرئيس المباشر) بتقييم أداء الموظف خلال تلك الفترة طبقاً للنموذج المرسل له .
- ثم يتم إرسال التقارير الي الرئيس الأعلى للتقييم والاعتماد (عميد الكلية)
- ثم يأتي بعد ذلك دور إدارة الموارد البشرية بالكلية في مراجعة اكتمال جميع التقييمات والتوقيعات والاعتمادات طبقاً للقانون
- إرسال التقارير إلي إدارة الموارد البشرية بالجامعة (إدارة التسويات) لتحميلها علي نظام شؤون العاملين بالجامعة .
- تُعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة .
- التظلم خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه .
- يُبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه .
- يجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي بُني عليها، ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً .
- مع عدم الإخلال بحقه في التقاضي ، ولا يُعتبر تقرير تقويم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه .

رئيس المعيار
د. فالح محمد

سيد
محمد الرفاعي

جامعة جنوب الوادي



آليات الثواب والعقاب طبقاً لقانون الخدمة المدنية داخل الكلية

آليات الثواب

© يستحق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة بنسبة (7%) من الأجر الوظيفي، على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة .

© يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (5%) من أجره الوظيفي، وذلك طبقاً للشروط الآتية: 1- أن تكون كفاية الموظف قد حُددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العاميين الأخيرين. 2- ألا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام. 3- ألا يزيد عدد الموظفين الذين يُمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على (10%) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة نوعية على حدة، فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة، تُمنح العلاوة لواحد منه .

© يستحق الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي. ويمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها. ويكون حافز التميز العلمي المشار إليه بنسبة (7%) من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر: 25 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط. 50 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل عال. 75 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل. 100 جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل. 200 جنيه شهرياً لمن يحصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها. وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز، على ألا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي.

© تُضمّ العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف.

آليات العقاب

© عرض أمر الموظف الذي يُقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة.

© إذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية، اقترحت خصم (50%) من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر.

© إذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية. وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد .

© تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلي الوظائف القيادية الذين يُقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي مع حفظ حقهم في المعاش.

وذلك طبقاً لنص المادتين (27 ، 28) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 .



معايير التقييم

مؤشر قياس (الكفاءة السلوكية)

- يفي بالالتزامات ويخدم الجميع بحيادية دون تمييز .
- يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها ، ولا يتنصل من المهام الصعبة .
- يتحمل المسؤولية لتحقيق التزامات العمل .
- يحافظ على موارد الوحدة ويستخدمها بعناية .
- منضبط في عمله ، ويحوز ثقة الآخرين .
- يتعاون مع زملائه ويدعمهم على الاطلاع بما يجري ويبدى كياسة واحترام في معاملتهم .
- يشجع زملائه لإبقاء الروح المعنوية والأداء مرتفعين .
- يبحث بشكل فعال ، ويسعى لمعرفة انطباع المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة .
- يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية .
- يبحث باستمرار عن فرص التعلم والتطوير ويطوع أسلوبه ليتلاءم مع مقتضيات العمل .

إجمالي درجات مؤشر قياس (الكفاءة السلوكية) (50 درجة)

مؤشر قياس الإنجاز (الكفاءة الوظيفية)

- يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته ولا يلقي اللوم على الآخرين .
- يسعى الي الاستفادة من آراء الآخرين من خارج إدارته وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم .
- يستخدم التواصل المكتوب والشفهي الواضح الفعال .
- يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية .
- يسعى إلى التعلم وتطوير نفسه باستمرار .

إجمالي درجات مؤشر قياس الإنجاز (الكفاءة الوظيفية) (50 درجة)

المجموع الكلي للتقييم (100 درجة)

وذلك طبقاً لنموذج تقويم الكفاءات السلوكية لشاغلي الوظائف التخصصية والذي يتم تطبيقه على
الجهاز الإداري والعاملين بالكلية .

نموذج تقويم الكفاءات السلوكية لشاغلي الوظائف التخصصية والذي يتم تطبيقه على الجهاز الإداري
والعاملين بالكلية



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

1/18/23, 10:09 AM

about:blank

(١)



نموذج تقويم الكفاءات السلوكية لشاغلي الوظائف التخصصية

كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
عن فترة من ١/١/٢٠٢٣ إلى ٣٠/٦/٢٠٢٣



نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية - في 18/1/2023 AM 10:18

مستخرج المهاتم: أحمد أبوالمصطفى محمد مصطفى

إسم الموظف
المسمى الوظيفي
العمل القائم به
تاريخ التعيين
الإدارة العامة
مرتبة التقريرين السابقين : ٢٠٢١ ٩٣.٥ % ممتاز
الجزاءات خلال فترة :
الدورات التدريبية خلال فترة :
الرقم القومي
المستوى الوظيفي (ب)
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
الإدارة
العمل القائم به
أخصائي شئون إدارية أول (ب)
القسم
رقم الموظف : ١
الاجازات الخاصة :

الملاحظات والتعليقات	التقدير النهائي	الدرجة القصوى	المعيار
الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى		
مؤشر قياس (الكفاءة السلوكية)			
		٥	يفي بالالتزامات ويخدم الجميع بحيادية ودون تمييز
		٥	يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها، ولا يتصل من المهام الصعبة
		٥	يتحمل المسؤولية لتحقيق التزامات العمل
		٥	يحافظ علي موارد الوحدة ويستخدمها بعناية
		٥	منضبط في عمله ، ويحوز ثقة الآخرين
		٥	يتعاون مع زملائه ويدعمهم علي الاطلاع بما يجري ويبدى كياسة واحترام في معاملتهم
		٥	يشجع زملاءه لإيقاظ الروح المعنوية والاداء مرتفعين
		٥	يبحث بشكل فعال ، ويسعى لمعرفة انطباق المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة
		٥	يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية
		٥	يبحث باستمرار عن فرص للتعلم والتطوير ويطوع أسلوبه ليتلاءم مع مقتضيات العمل
		٥٠٠	إجمالي درجات مؤشر قياس (الكفاءة السلوكية)
مؤشر قياس الاجاز (الكفاءة الوظيفية)			
		١٠	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته ولا يلقي اللوم على الآخرين
		١٠	يسعى الى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج إدارته وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم
		١٠	يستخدم التواصل المكتوب والشفهي الواضح والفعال
		١٠	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية
		١٠	يسعى الى التعلم وتطوير نفسه باستمرار
		٥٠٠	إجمالي درجات مؤشر قياس الاجاز (الكفاءة الوظيفية)
		١٠٠٠	المجموع الكلي بالأرقام
		مئة	المجموع الكلي بالحروف
			مرتبة تقويم الاداء
			التوقيع
ملاحظة			

about:blank

1/1



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

١

إعداد وحدة الجودة وضمان الاعتماد بكلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال - جامعة جنوب الوادي

معييار الجهاز الإداري

فريق عمل معيار الجهاز الإداري بالكلية للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ يتكون بعد التعديل من
السادة الآتي أسمائهم .

م	الاسم	الدرجة	الصفة
١	د/ أمال محمد سعدي	مدرس	رئيساً
٢	م.م. حسن النوبي حسن	مدرس مساعد	عضواً
٣	أ. رضوان وهبي ريان	أمين الكلية	عضواً
٤	أ.عبدالرحيم حسين جامع	مدير إداري الجودة / محرر موقع الكلية	عضواً
٥	أ. دعاء عرابي أحمد	إداري الجودة	عضواً

بمراجعة الأستاذة

رئيس معيار
د. أمال محمد سعدي

مستقر

قنا - جامعة جنوب الوادي - كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال - الدور الأول علوى - حجرة رقم (٦)



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

١

وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تحية طيبة وبعد ،،،،،

الموضوع : - اعتماد آلية تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري

نرجو من سيادتكم التكرم بالموافقة على اعتماد آلية تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري وذلك في إطار أعمال الجودة ومتطلبات معيار الجهاز الإداري .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

المدير التنفيذي للوحدة
د . سميرة عبد الراضي احمد
سميرة عبد الراضي احمد

منسق المعيار
د . أمال محمد سعدى
د. أمال محمد سعدى

عليه التحية



وحدة ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد
كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال
جامعة جنوب الوادي

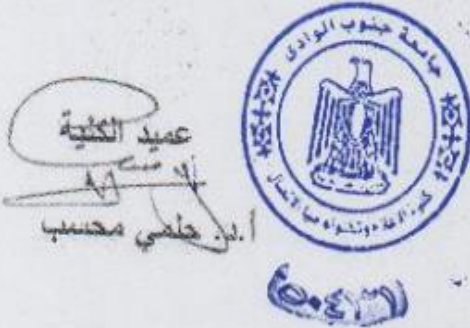
اعتماد مجلس الكلية

السيد الدكتور/ مدير وحدة الجودة

تحية طيبة وبعد،

نحيط معاليكم علماً بأن مجلس كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال في جلسته رقم (79) بتاريخ 2023/2/13م قد وافق على اعتماد آلية تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير



أمين المجلس
م. م. م. م.