

النسبة لكل تقدير

60%

جيد = (3)

75%

جيد جداً = (4)

100%

ممتاز = (5)

30%

أ-تقييم الأداء الوظيفي

المعيار	طريقة الاحتساب	الدرجة
المؤهل العلمي	درجة واحدة عن كل سنة دراسية بعد الثانوية العامة بحد أقصى 10 درجات	10
التكليف في المناصب القيادية	درجة واحدة عن كل سنة خدمة في المناصب القيادية التي كلف بها من سعادة رئيس الجامعة بحد أقصى 5 درجات	5
الأقدمية في المرتبة	كل سنة زائدة عن المدة المقررة للبقاء في المرتبة الحالية بدرجتين بحد أقصى 16 درجة	16
الأقدمية في الخدمة	يتم احتساب كل سنة من خدمة الموظف بـ 0,375 درجة بحد أقصى 15 درجة	15
التقييم الشخصي	متوسط تقييم اللجنة بحد أقصى درجتين	2
مبادرة كفاءة الإنفاق	مبادرة كفاءة الإنفاق بحد أقصى درجتين بالمرتبة الحالية	2
التقاعد النظامي	10 درجات للمستحقين للتقاعد النظامي خلال سنة (يوم، شهر، سنة) اعتباراً من تاريخ المفاضلة	10

30%

ب-نتائج المقابلات الشخصية
لتقييم المرشح

نوع البرنامج	الوصف	دولي	حكومي	خاص
برامج اعتماد منتبهة باختيار اجتياز	على سبيل المثال لا الحصر برنامج سكوبا للماليين وإدارة المشاريع واعتماد أخصائي اللاتحة التنفيذية للموارد البشرية	✓	✓	✓
النسبة من وزن العنصر		80%	60%	40%
برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز	بحد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح	✓	✓	
النسبة من وزن العنصر		40%	30%	
برامج التعلم الذاتي	إثرائي بحد أقصى يتم احتساب 20 برنامج في السنة لكل مرشح	✓		
النسبة من وزن العنصر		1%		
برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر ، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية .	✓		
النسبة من وزن العنصر		50%		
برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جداً	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر ، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية .	✓		
النسبة من وزن العنصر		25%		

25%

ج-برامج التدريب والتطوير

نتائج اختبار القدرة المعرفية في المركز الوطني للقياس.

15%

د-نتائج اختبار المفاضلة
بين المرشحين

المعيار الثالث

نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

المعيار الثاني

الأقدمية في تاريخ التعيين
يوم/شهر/سنة

المعيار الأول

الأعلى في معيار المقابلة الشخصية

العناصر المرجحة
عند التساوي