



الموضوع: بشأن انطلاق مرحلة التقييم في دورة الأداء الوظيفي (٢٠٢٤)

أداء
2024
تخطيط تمكين تميز

تعميم هام وعاجل

لجميع الإدارات والأقسام والوحدات والمدارس والروضات الحكومية

وفقههم الله

المكرم / رئيس / مديرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

- بناء على تعميمنا رقم ٤٥٠٠٩٢٧٥٧٤ و تاريخ ٢٤/٠٨/١٤٤٥هـ بشأن إعداد ميثاق الأداء الوظيفي ٢٠٢٤م في نظام فارس، وإشارة إلى تعميمنا رقم ٤٦٠٠٤٤٢٥٥٦ و تاريخ ٢٦/٠٤/١٤٤٦هـ بشأن حضور اللقاء التعريفي بمرحلة التقييم في دورة الأداء الوظيفي (٢٠٢٤)؛ وبناء على ما نصت عليه المادة التاسعة في الفقرة (و) من أطر العمل التنظيمية للائحة التنفيذية للموارد البشرية بشأن ميثاق الأداء الوظيفي للموظف: " يتم تقويم أداء الموظف وفقاً لميثاق الأداء في نهاية دورة الأداء " وحيث أن دورة الأداء الوظيفي تتضمن مرحلة تقييم الأداء لشاغلي الوظائف الإدارية وبنء الأجر والمستخدمين ٢٠٢٤م للعام، عليه اعتمدوا العمل بما يأتي :-
١. مرحلة تقييم الأداء هي النواتج الفعلية لأداء الموظف من ٠١/٠١/٢٠٢٤م إلى نهاية العام ٢٠٢٤م .
 ٢. التقيد بالإطار الزمني (المرفق) وأدوار كل من الموظف والرئيس المباشر والمدير المعتمد وملاك نسب تقييم الأداء الوظيفي .
 ٣. على الموظف تعبئة نموذج التقييم الذاتي في نظام فارس، والمتاح إلى تاريخ ١٨/١١/٢٠٢٤م الموافق ١٦/٠٥/١٤٤٦هـ، حيث يتيح التقييم الذاتي للموظف تقديم تصوره بشأن أدائه وتحديد نقاط القوة ومجالات التطوير لديه، ولا يدخل بأي شكل من الأشكال في احتساب درجة تقييم الأداء .
 ٤. على الرئيس المباشر تقييم الأداء لشاغلي الوظائف الإدارية وبنء الأجر والمستخدمين في نظام فارس؛ والاطلاع والمتابعة المستمرة لحالة الطلبات الموضحة في صفحة تقييم الأداء الوظيفي إلى الاعتماد النهائي للتقييم .
 ٥. في حال كان الموظف متمتع بإجازة طويلة خلال العام ٢٠٢٤م فحسب المادة السادسة من الأطر التنظيمية: (يعد تقويم الأداء الوظيفي عن الموظف خلال الإجازات الطويلة التي تزيد عن ستة أشهر خلال دورة الأداء في ضوء عمله خلال المدة السابقة للإجازة) .

نوع المعاملة: معاملة داخلية
رقم المعاملة: ٤٦٠٠٤٩٨٥٤٢
تاريخ المعاملة: ١٥-١٠-١٤٤٦ | ٢٤-١١-١٧
المرفات: ٣



٦. في حال نقل الموظف أو تغير الرئيس المباشر خلال العام ٢٠٢٤م فحسب المادة الرابعة من الأطر التنظيمية :
(يكون تقويم أداء الموظف المنقول من وظيفته الى وظيفة أخرى سواء كان النقل داخل الجهة الحكومية أو خارجها من قبل الوحدة التنظيمية أو الجهة الحكومية المنقول إليها متى أمضى مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر فيها ، وفي حال لم يمض تلك المدة يكون تقويم أدائه من قبل رئيس الوحدة التنظيمية أو الجهة الحكومية المنقول منها) ، عليه سيتم ربط الموظف (الذي لم يمض ثلاثة أشهر في الجهة المنقول إليها) بحساب الرئيس السابق (في الجهة المنقول منها) في نظام فارس فترة التقويم الى انتهاء الاعتماد .

٧. تبليغ جميع شاغلي الوظائف الإدارية وبنء الأءور والمستخدمين (ومن يتمتعون بإءارة) وأءءء توقبعهم بالعلم والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

مءبءر التءبءم

ءالء بن ءابءءءءءء



- صورة لمكءءنا
 - صورة لقسم المءورء البءءرية
 - صورة لءءءماء المءورء البءءرية (إءارة الأءاء الوءبءءء)
- ن.ع. التركب

تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية

أنشطة مرحلة التقييم

نوفمبر - ديسمبر 2024

الأسبوع الأول

05 نوفمبر



الموظف

- التقييم الذاتي للأداء الوظيفي
- تحديد نقاط القوة ومجالات التطوير المقترحة

الأسبوع الثاني

17 نوفمبر



المدير المباشر

- عقد جلسة مراجعة الأداء مع الموظف
- تقييم الموظفين
- تحديد نقاط القوة ومجالات التطوير المقترحة

الأسبوع الثالث

24 نوفمبر



المدير المعتمد

- مراجعة تقييم الأداء
- تدقيق نتائج التقييم
- مراجعة الوثائق الداعمة

الأسبوع الرابع

01 ديسمبر



ملاك نسب تقييم الأداء الوظيفي

- الاعتماد النهائي لتقييم الأداء الوظيفي وفقاً لنسب التوزيع الطبيعي



الموارد البشرية

- إعلان بدء مرحلة تقييم الأداء

نشر النتائج في نظام فارس



نوع المعاملة: معاملة داخلية
رقم المعاملة: ٤٦٠٠٤٩٨٥٤٢
تاريخ المعاملة: ١٥-١٠-٢٠٢٤ | ١٧-١١-٢٠٢٤
المرفقات: ٣



أداء
2024

تخطيط تمكين تميز



صفحة إدارة الأداء الوظيفي في موقع وزارة التعليم

<https://www.moe.gov.sa/ar/performance/Pages/default.aspx>



صفحة نماذج وأدلة في المنجز الإلكتروني

(إدارة الأداء الوظيفي)

<https://hr-onaz.com/files/show/5>

للاستفسار التواصل مع وحدة تطوير الموارد البشرية اتصال / واتس (٠١٦٣٦٥٦٢٤٠) تحويلة (١٢٢)