



جامعة الملك فيصل

عمادة التطوير وضمان الجودة

جائزة

"التميز في الأداء الوظيفي"

النسخة الثانية

١٤٤٠/١٤٤١هـ

٢٠١٩/٢٠٢٠م

الصفحة	العنصر	م
٣	عن الجائزة	.١
٣	أهداف الجائزة	.٢
٣	الفئة المستهدفة للجائزة	.٣
٤	آلية التقدم للجائزة	.٤
٤	شروط الترشح للجائزة	.٥
٥	استقبال الترشيحات	.٦
٦	معايير تقييم المتقدمين للجائزة:	.٧
٦	الفئة الأولى الوظائف القيادية	.٨
٧	الفئة الثانية الوظائف الإدارية	.٩
٨	الفئة الثالثة الوظائف الفنية	.١٠
٩	الفئة الرابعة الوظائف المساندة	.١١
١٠	الفئة الخامسة المبادرات المتميزة	.١٢



انطلاقاً من حرص جامعة الملك فيصل على توفير بيئة عمل محفزة تتساوى فيها فرص التكيف الوظيفي ويُكافأ فيها المتميزون؛ تقدم عمادة التطوير وضمان الجودة "جائزة التميز في الأداء الوظيفي"؛ وذلك بهدف تطوير القدرات الوظيفية لموظفي الجامعة، ورفع جودة الأداء والإنتاجية داخل الجامعة.

إن منسوبي الجامعة من الموظفين يتمتعون بالعديد من الحقوق والامتيازات المرتبطة بوظيفتهم، كما يقع على عاتقهم مجموعة من الواجبات، ويعتبر التحفيز الوظيفي من أهم العمليات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسة لخلق الرغبة لدى الموظفين للعمل بفاعلية وكفاءة، ورفع مستوى أدائهم، وزيادة دافعيتهم للإنجاز، وكمثيلاًتها من المؤسسات الناجحة توفر جامعة الملك فيصل العديد من الفرص والوسائل لتحفيز موظفيها، ومن هذا المنطلق يسرنا في عمادة التطوير وضمان الجودة إطلاق جائزة "التميز في الأداء الوظيفي" تقديراً للجهود الوظيفية المميزة، وترويجاً للدور الذي يضطلع به موظفو الجامعة في تحقيق أهدافها على كافة المستويات.

## أهداف الجائزة

تهدف جائزة التميز في الأداء الوظيفي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الارتقاء بجودة أداء موظفي وموظفات جامعة الملك فيصل باختلاف مستوياتهم.
- تطبيق أفضل الممارسات الإدارية والخدمية.
- رفع مستوى الانتماء الوظيفي.
- خلق بيئة عمل تنافسية إبداعية بين موظفي الجامعة.

## الفئات المستهدفة للجائزة

يستطيع التقدم للمشاركة والتنافس على الجائزة منسوبي الفئات الوظيفية التالية:  
أولاً-موظفو الوظائف القيادية: مدراء العموم والإدارات ومساعدوهم ومن في حكمهم.  
ثانياً-موظفو وظائف الكادر الإداري: الوظائف الإدارية والعقود المؤقتة ومن في حكمهم.  
ثالثاً-موظفو الوظائف الفنية: شاغلو الوظائف الفنية والهندسية والصحية والتقنية ومن في حكمهم.  
رابعاً-موظفو الوظائف المساندة: أفراد الأمن والمراسلون والسائقون ومن في حكمهم.  
خامساً- أصحاب المبادرات المتميزة من موظفي الجامعة.

## آلية التقدم للجائزة

• يتقدم المرشح / المرشحة بطلب الترشيح لجائزة التميز في الأداء الوظيفي من خلال وحدته التنظيمية بالجامعة (كليات، عمادات،

إدارات، مراكز، وحدات...)، حيث يتم تحديد عدد المرشحين لكل وحدة وفقا للآلية التالية:

- الوحدات التنظيمية التي يتراوح عدد موظفيها الكلي (من ١ إلى ٤) ترشح مرشحا واحدا.
- الوحدات التنظيمية التي يتراوح عدد موظفيها الكلي (من ٥ إلى ٩) ترشح مرشحين اثنين.
- الوحدات التنظيمية التي يتراوح عدد موظفيها الكلي (من ١٠ إلى ١٩) ترشح ثلاثة مرشحين.
- الوحدات التنظيمية التي يتراوح عدد موظفيها الكلي (من ٢٠ إلى ٣٥) ترشح أربعة مرشحين.
- الوحدات التنظيمية التي يزيد عدد موظفيها الكلي عن (٣٥) ترشح خمسة مرشحين.

مع الأخذ في عين الاعتبار أن يتم احتساب عدد المرشحين الكلي وفقا للفئات المستهدفة من الجائزة وأن يشتمل ذلك على الرجال والنساء العاملين في الوحدة التنظيمية.

## شروط الترشيح للجائزة

يشترط في المرشح لجائزة التميز في الأداء الوظيفي ما يلي:

- أن يكون قد أمضى سنتين -على الأقل- في وظيفته بالجامعة.
- أن يكون حاصلًا على تقدير "ممتاز" في التقييم السنوي للأداء الوظيفي لآخر سنتين.
- أن يكون المرشح على رأس عمله ولا يكون في إجازة استثنائية خلال فترة الترشيح.
- ألا يكون المرشح قد تعرض للتأديب والعقاب من داخل الجامعة أو خارجها على مدار العامين الماضيين.
- ألا يكون المرشح قد تمتع بإجازة استثنائية تزيد عن ثلاثة أشهر خلال العامين الماضيين عدا الإجازات الاعتيادية أو الاضطرارية.
- ألا يكون المرشح قد تم تكليفه أو ندبه خارج الجامعة لأكثر من ستة أشهر خلال العامين الماضيين.
- ألا يكون المرشح قد فاز بالجائزة خلال الموسم السابق.



- تستقبل عمادة التطوير وضمان الجودة الترشيحات، بحيث تشتمل المرفقات التالية:
  ١. خطاب موافقة الجهة المتقدم منها المرشح على ترشحه للمنافسة على جائزة التميز في الأداء الوظيفي للعام الجامعي ١٤٤١/١٤٤٠هـ، على أن تتم الإشارة في الخطاب أن المرشح لم يفز بالجائزة خلال الموسم السابق.
  ٢. تقييم الأداء الوظيفي السنوي لآخر عامين مع مصادقتها من صاحب الصلاحية في جهة عمله.
  ٣. نموذج السيرة الذاتية مع إرفاق الأدلة التي تثبت تميز المتقدم واعتماده من صاحب الصلاحية.
  ٤. صورة من شهادات الدورات التدريبية.
  ٥. نموذج حصر المشاركات المجتمعية والجوائز المميّزة (إن وجد).
  ٦. نموذج المبادرة التطويرية لتطوير الوحدة التنظيمية التي يعمل بها الموظف (إن وجد).
- سوف يتم استبعاد المرشحين غير المحققين للمعايير المحددة أو لعدم استكمالهم الوثائق المطلوبة.

## معايير تقييم المتقدمين للجائزة

يجب أن يحصل المرشح / المرشحة على ٧٠% من المجموع الكلي للجائزة كحد أدنى للمنافسة على المراكز الأولى وحضور المقابلة الشخصية.

### الفئة الأولى - فئة الوظائف القيادية:

الفئة المستهدفة: مدراء العموم والإدارات ومساعدوهم ومن في حكمهم.

عدد المراكز: ٥ مراكز

### معايير تقييم المتقدمين للجائزة - فئة المديرين:

الدرجة	الوصف	المعيار	م
٢٠%	تقييم الأداء السنوي للموظف لآخر عامين في الوظيفة - على ألا يقل تقديره السنوي عن ممتاز	تقييم الأداء السنوي للموظف	١
١٠%	تقييم الرئيس المباشر للمهارات الإدارية والوظيفية للموظف	تقييم المهارات المرتبطة بالأعمال الإدارية	٢
١٥%	على أن تكون من جهة معتمدة وذات موثوقية بحيث لا تقل عن ٤ ولا تتجاوز ٨ دورات تدريبية خلال العامين السابقين للجائزة	الدورات التدريبية والتطويرية	٣
١٠%	المشاركات في خدمة المجتمع داخل الجامعة وخارجها	الشراكة المجتمعية والجوائز التقديرية	٤
٢٠%	مبادرة مقدمة من قبل الموظف لتطوير الوحدة التنظيمية التي يديرها	المبادرة التطويرية	٥
٢٥%	أداة للحكم على السمات الشخصية والقدرة على التواصل	المقابلة الشخصية	٦
١٠٠%	المجموع		

### مراكز فئة الوظائف القيادية

المركز	المكافأة المالية	المكافأة التقديرية
المركز الأول	٧٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص خارج المملكة العربية السعودية
المركز الثاني	٧٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص خارج المملكة العربية السعودية
المركز الثالث	٦٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية
المركز الرابع	٦٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية
المركز الخامس	٥٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية



## الفئة الثانية- فئة الوظائف الإدارية:

الفئة المستهدفة: الوظائف الإدارية والعقود المؤقتة ومن في حكمهم.

عدد المراكز: ١٠ مراكز

معايير تقييم المتقدمين للجائزة – فئة الوظائف الإدارية:

الدرجة	الوصف	المعيار	م
٣٠%	تقييم الأداء السنوي للموظف لآخر عامين في الوظيفة – على ألا يقل تقديره السنوي عن ممتاز	تقييم الأداء السنوي للموظف	١
٥%	تقييم الرئيس المباشر للمهارات الإدارية والوظيفية للموظف	تقييم المهارات المرتبطة بالأعمال الإدارية	٢
١٥%	على أن تكون من جهة معتمدة وذات موثوقية بحيث لا تقل عن ٤ ولا تتجاوز ٨ دورات تدريبية خلال العامين السابقين للجائزة	الدورات التدريبية والتطويرية	٣
١٠%	المشاركات في خدمة المجتمع داخل الجامعة وخارجها	الشراكة المجتمعية والجوائز التقديرية	٤
١٥%	مبادرة مقدمة من قبل الموظف لتطوير الوحدة التنظيمية التي يعمل بها	المبادرة التطويرية	٥
٢٥%	أداة للحكم على السمات الشخصية والقدرة على التواصل	المقابلة الشخصية	٦
١٠٠%	المجموع		

## مراكز فئة الوظائف الإدارية:

المركز	المكافأة المالية	المكافأة التقديرية
المركز الأول	٧٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص خارج المملكة العربية السعودية
المركز الثاني	٧٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص خارج المملكة العربية السعودية
المركز الثالث	٦٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية
المركز الرابع	٦٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية
المركز الخامس	٥٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية
المركز السادس	٥٠٠٠	
المركز السابع	٤٥٠٠	
المركز الثامن	٤٠٠٠	
المركز التاسع	٣٥٠٠	
المركز العاشر	٣٠٠٠	



## الفئة الثالثة- فئة الوظائف الفنية:

الفئة المستهدفة: شاغلو الوظائف الفنية والهندسية والصحية والتقنية ومن في حكمهم.

عدد المراكز: ٥ مراكز

### معايير تقييم المتقدمين للجائزة – فئة الوظائف الفنية:

الدرجة	الوصف	المعيار	م
٣٠%	تقييم الأداء السنوي للموظف لآخر عامين في الوظيفة – على ألا يقل تقديره السنوي عن ممتاز	تقييم الأداء السنوي للموظف	١
٥%	أن يحصل المتقدم على شهادة مهنية تخصصية	الحصول على شهادات مهنية	٢
١٥%	على أن تكون من جهة معتمدة وذات موثوقية بحيث لا تقل عن ٤ ولا تتجاوز ٨ دورات تدريبية خلال العامين السابقين للجائزة	الدورات التدريبية والتطويرية	٣
١٠%	المشاركات في خدمة المجتمع داخل الجامعة وخارجها	الشراكة المجتمعية والجوائز التقديرية	٤
٢٠%	مبادرة مقدمة من قبل الموظف لتطوير الوحدة التنظيمية التي يعمل بها	المبادرة التطويرية	٥
٢٠%	أداة للحكم على السمات الشخصية والقدرة على التواصل	المقابلة الشخصية	٦
١٠٠%	المجموع		

### مراكز فئة الوظائف الفنية:

المكافأة التقديرية	المكافأة المالية	المركز
حضور برنامج تدريبي متخصص خارج المملكة العربية السعودية	٥٠٠٠	المركز الأول
حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية	٤٥٠٠	المركز الثاني
حضور برنامج تدريبي متخصص داخل المملكة العربية السعودية	٤٠٠٠	المركز الثالث
	٣٥٠٠	المركز الرابع
	٣٠٠٠	المركز الخامس





## الفئة الرابعة- فئة الوظائف المساندة:

الفئة المستهدفة: أفراد الأمن والمراسلون والسائقون ومن في حكمهم.

عدد المراكز: ٥ مراكز

معايير تقييم المتقدمين للجائزة – فئة الوظائف المساندة:

الدرجة	الوصف	المعيار	م
٤٠%	تقييم الأداء السنوي للموظف لآخر عامين في الوظيفة – على ألا يقل تقديره السنوي عن ممتاز	تقييم الأداء السنوي للموظف	١
١٠%	على أن تكون من جهة معتمدة وذات موثوقية بحيث لا تقل عن ٢ ولا تتجاوز ٨ دورات تدريبية خلال العامين السابقين للجائزة	الدورات التدريبية والتطويرية	٢
١٠%	فكرة أو مقترح يقدمه المرشح لتطوير الوحدة التنظيمية التي يعمل بها	أفكار أو مقترحات تطويرية	٣
٤٠%	أداة للحكم على السمات الشخصية والقدرة على التواصل	المقابلة الشخصية	٤
١٠٠%		المجموع	

## مراكز فئة الوظائف المساندة:

المركز	المكافأة المالية	المكافأة التقديرية
المركز الأول	٣٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل الجامعة
المركز الثاني	٢٥٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل الجامعة
المركز الثالث	٢٠٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل الجامعة
المركز الرابع	١٨٥٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل الجامعة
المركز الخامس	١٨٠٠	حضور برنامج تدريبي متخصص داخل الجامعة



## الفئة الخامسة- فئة المبادرات المتميزة:

الفئة المستهدفة: جميع موظفي جامعة الملك فيصل.

عدد المراكز: ٥ مراكز

معايير تقييم المتقدمين للجائزة – فئة المبادرات المتميزة:

تُمنح جائزة المبادرات المتميزة لأفضل المبادرات المقدمة للجنة الجائزة على أن تخضع للشروط التالية:

- ١- أن يكون المتقدم من مُنتسبي الجامعة لمدة لا تقل عن عامين من تاريخ التقدم.
- ٢- يجب أن تكون المبادرة متعلقة بشكل مباشر بمجالات الجامعة المختلفة.
- ٣- يجب أن تكون المبادرة قابلة للتطبيق.
- ٤- ألا يكون قد سبق تطبيق المبادرة بجامعة الملك فيصل أو المشاركة بها في أي مسابقة أخرى خارج الجامعة.
- ٥- في حال قبول المبادرة يلتزم الفائز بتقديم خطة تشغيلية لتنفيذ المبادرة.

## مراكز فئة المبادرات المتميزة:

المركز	المكافأة المالية
المركز الأول	٥٠٠٠
المركز الثاني	٤٥٠٠
المركز الثالث	٤٠٠٠
المركز الرابع	٣٥٠٠
المركز الخامس	٣٠٠٠

