

**نموذجي تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري
(شاغلي المراتب (١١-١٣) وشاغلي المراتب العاشرة فمادون)**



قرار رقم (١٣٢١/٧٠) وتاريخ ١٨/٢/١٤٣٢هـ

ابن وزير الخدمة المدنية

بناءً على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٤٠١/٧) وتاريخ ١٤٠١/٣/٦ هـ القاضي في الفقرة الثانية منه بتفويض وزير الخدمة المدنية صلاحية إجراء التعديلات اللازمة على لائحة تقويم الأداء الوظيفي في ضوء التطبيقات العملية لها . وبعد الاطلاع على لائحة تقويم الأداء الوظيفي الصادرة بموجب قرارنا رقم (٥١٩٣٤) وتاريخ ١٤٢٦/١٢/٣٠ هـ.

وبناءً على ما ورد في المادة (٣/٣٦) من لائحة تقويم الأداء الوظيفي بأن يتم تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي (المرتبة الثالثة عشرة) فما دون أو ما يعادلها وفق نماذج تعد وتعتمد من وزارة الخدمة المدنية ويجوز للوزارة تفويض بعض الجهات الحكومية بإعداد النماذج الخاصة بها.

وبعد الاطلاع على ما توصلت إليه فرق العمل المشكلة من وزارة الخدمة المدنية وبالإستئناس بمرئيات بعض الجهات الحكومية والجامعات وتأييدها لما تم التوصل إليه وهي :

١. وزارة الشؤون البلدية والقروية بالخطاب رقم (٥٥٥٢٧) وتاريخ ١٤٣٠/٨/٣هـ.
٢. وزارة الزراعة بالخطاب رقم (١٨٠٧٨١) وتاريخ ١٤٣٠/٧/١٥هـ.
٣. كلية الزراعة والطب البيطري بجامعة القصيم بالخطاب رقم (٢٠١٠٦/ك/٣) وتاريخ ١٤٣١/٦/١٦هـ.
٤. كلية الطب البيطري والثروة الحيوانية بجامعة الملك فيصل بالخطاب رقم (٥٧٤/٣٧/٩) وتاريخ ١٤٣١/٦/٢٢هـ.

حول إيجاد نماذج تقويم أداء وظيفي خاصة بشاغلي وظائف الطب البيطري
لتناسب مع طبيعة عمل هذه الفئات.

قرر ما يلي:

أولاً/ الموافقة على نموذجي تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري
شاغلي المراتب (١١-١٣) و شاغلي المراتب العاشرة فمادون والإرشادات
والتعليمات المرفقة بهما.

ثانياً/ يتم تطبيق هذه النماذج لفترة تجريبية مدتها عام واحد اعتباراً من ١٤٣٢/٤/١ هـ.
ثالثاً/ تزود وزارة الخدمة المدنية بنتائج التطبيق والملاحظات والمقترحات التي تراها
الجهات بشأن هذه النماذج خلال فترة تطبيقه وبحد أقصى لا يتجاوز
١٤٣٣/٤/١ هـ.

والله الموفق،،،

وزير الخدمة المدنية

محمد بن علي الفانز

نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

(شاغلي المراتب (١١-١٣))

رقم السجل المدني

الأول : معلومات عامة

الجهة	الإدارة	الشعبة	المنطقة	المدينة
الاسم ريعيا	مسمى الوظيفة	المرتبة	الرقم	تاريخ شغلها
آخر مؤهل علمي	التخصص	آخر برنامج تدريبي	نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه	تاريخ الإعداد

الثالث : مجموع الدرجات والتقدير

درجات الأداء الوظيفي	درجات الصفات الشخصية	درجات العلاقات	المجموع الكلي (الدرجة النهائية)
ممتاز (٩٠-١٠٠)	جيد جدا (٨٠-٨٩)	جيد (٧٠-٧٩)	مرضی (٦٠-٦٩)
			غير مرضی (٦٠ من أقل)

الرابع : ملحوظات عامة

مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية إضافتها
مواطن القوة : (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشتمل عليها العناصر السابقة)
مواطن الضعف: (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)
التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته : (إن وجدت)
رأي معد التقرير
الاسم: _____ التوقيع: _____ الوظيفة: _____ التاريخ: _____
ملحوظات معتمد التقرير
الاسم: _____ التوقيع: _____ الوظيفة: _____ التاريخ: _____

الثاني : عناصر التقويم

الدرجة المعطاة	الحد الأعلى للدرجات	العنصر
٤		المهارة في المتابعة والتوجيه
٤		القدرة على تدريب غيره من العاملين
٤		القدرة على تطوير أساليب العمل
٤		المعرفة بأهداف ومهام الجهاز
٣		المعرفة بالأسس والمفاهيم المتعلقة بالعمل
٣		المعرفة بنظم العمل وإجراءاته
٤		القدرة على التغلب على صعوبات العمل
٤		القدرة على إعداد الدراسات والبحوث
٣		إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى
٥		المحافظة على أوقات العمل
٣		القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين
٣		المتابعة لما يستجد في مجال التخصص
٣		المهارة في إعداد التقارير
٦		القدرة على تشخيص أمراض الحيوانات وتحديد العلاج المناسب
٦		القدرة على اتخاذ الترتيبات اللازمة للقضاء على الأمراض الوبائية
٦		القيام بالزيارات الميدانية وعمليات التوجيه والإرشاد
٣		المعرفة بالطرق السليمة لعمل الأجهزة والمواد المستخدمة
٤		التقيد بالزي الخاص بالعمل وتطبيق أسس السلامة
٧٢		المجموع
٤		القدرة على الحوار وعرض الرأي
٤		تقدير المسؤولية
٤		حسن التصرف
٤		تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها
٣		الاهتمام بالمظهر
١٩		المجموع
٣		الرؤساء
٣		الزملاء
٣		المراجعين
٩		المجموع

الأداء الوظيفي

الصفات الشخصية

العلاقات مع

أولاً : تعاريف

(١) **مجموعة وظائف الطب البيطري :** تشمل هذه الوظائف الواجبات والأعمال التي تتعلق بالتخطيط والتنظيم وإعداد الدراسات والبحوث في مجال الطب البيطري وإجراء الفحوصات وتشخيص الأمراض وإجراء العمليات في هذا المجال والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة .

(٢) **الجهاز :** هو الجهة الحكومية العامة سواء كانت وزارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة أو هيئة التي تطبق لائحة تقويم الأداء الوظيفي.

(٣) **الإدارة :** هي الوحدة التنظيمية المختصة بأحد أنشطة الجهاز ذات الطبيعة المتجانسة وتتولى القيام بمهام محددة ضمن مهام الجهاز.

(٤) **الشعبة :** الشعبة أو القسم هي الجزء الصغير المتميز من إدارة معينة يضم بعض الموظفين ويختص بأعمال معينة. (إن وجدت)

ثانياً : الإرشادات

١. يجب هذا النموذج من قبل الرئيس المباشر للموظف ويتم اعتماده من الرئيس الأعلى حسب الصلاحيات المحددة .
٢. يعد الرئيس المباشر التقرير بإعطاء الدرجة المناسبة لكل عنصر وفقاً لتقديره ، بعد الرجوع لمصادر التقويم المتاحة والموضحة أدناه.
٣. يتم تسجيل الدرجة في الحقل المخصص لذلك أمام كل عنصر من عناصر التقويم ، مع مراعاة ألا تزيد الدرجة المعطاة عن الحد الأعلى لدرجات التقويم المحددة لكل عنصر ، وأهمية الرجوع إلى شرح مفردات العناصر وأسس التحقق منها.
٤. مجموع الدرجات والتقدير يسجل به مجموع درجات عناصر الأداء الوظيفي والصفات الشخصية والعلاقات التي حصل عليها الموظف، ثم تجمع للحصول على المجموع الكلي للدرجات (الدرجة النهائية) ويؤشر على التقدير الخاص بها في الحقل الذي يليه.
٥. في حقل الملحوظات العامة يحدد معد التقرير مواطن القوة ومواطن الضعف حسب رأيه (إن وجدت) وهي عناصر ترجيحية تؤخذ بعين الاعتبار لأغراض التمييز بين الحاصلين على درجات متساوية.
٦. على معد التقرير أن يوضح رأيه بشأن المعد عنه التقرير في الحقل المخصص لذلك .
٧. بعد اعتماد التقرير من قبل الرئيس الأعلى يتم تزويد الموظف بنسخة من التقرير.
٨. لمزيد من الإيضاحات والإرشادات يتم الرجوع إلى لائحة تقويم الأداء الوظيفي والاستفسارات الملحقة بها.

ثالثاً : مصادر تقويم الأداء الوظيفي :

١. ملف الموظف .
٢. سجل تدوين ملحوظات الرئيس المباشر .
٣. تقرير إنجازات الموظف .
٤. سجل الدوام الرسمي .
٥. أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقويم .

رابعاً : النتائج المترتبة على تقدير الدرجات :

(١) عند حصول الموظف على تقدير ممتاز :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية.
- النظر في منحه العلاوة الإضافية المصاحبة للترقية.

(٢) عند حصول الموظف على تقدير جيد جداً :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية.
- النظر في منحه العلاوة الإضافية المصاحبة للترقية.

(٣) عند حصول الموظف على تقدير جيد :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية.
- إيفاءه بأحد شروط الإجازة الدراسية.

(٤) عند حصول الموظف على تقدير مرضي :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية.

(٥) عند حصول الموظف على تقدير غير مرضي :

- في المرة الأولى يوجه له تنبيه كتابي من معتمد التقويم ويحرم من الترقية ودخوله المسابقة.
- لفترتين متتاليتين يتم التحقيق معه من قبل جهة عمله فإذا رأت الجهة أن الأمر يستدعي فصله فتحيله لهيئة الرقابة والتحقيق لعرضه على ديوان المظالم للنظر في فصله أو معاقبته بما يراه.

نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

(شاغلي المراتب العاشرة فما دون)

الأول : معلومات عامة		رقم السجل المدني	
الجهة	الإدارة	الشعبة	المنطقة
المدينة			
الاسم ربايعا	مسمى الوظيفة	المرتبة	الرقم
تاريخ شغلها	بداية الخدمة		
آخر مؤهل علمي	التخصص	آخر برنامج تدريبي	نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه
التقدير	تاريخ الإعداد		

الثالث : مجموع الدرجات والتقدير

درجات الأداء الوظيفي	درجات الصفات الشخصية	درجات العلاقات	المجموع الكلي (الدرجة النهائية)
ممتاز (٩٠-١٠٠)	جيد جدا (٨٠-٨٩)	جيد (٧٠-٧٩)	مرضی (٦٠-٦٩)
			غير مرضی (أقل من ٦٠)

الرابع : ملحوظات عامة

مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية إضافتها	
مواطن القوة : (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)	
مواطن الضعف : (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)	
التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته : (إن وجدت)	
رأي معد التقرير	
الاسم :	الوظيفة :
التوقيع :	التاريخ :
ملحوظات معتمد التقرير	
الاسم :	الوظيفة :
التوقيع :	التاريخ :

الثاني : عناصر التقويم

الدرجة المعطاة	العنصر	الحد الأعلى للدرجات
٤	المعرفة بأهداف ومهام الجهاز	
٥	المعرفة بالأسس والمفاهيم المتعلقة بالعمل	
٥	المعرفة بنظم العمل وإجراءاته	
٥	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	
٥	القدرة على إعداد الدراسات والبحوث	
٣	إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	
٥	المحافظة على أوقات العمل	
٥	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	
٤	المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	
٤	المهارة في إعداد التقارير	
٦	القدرة على تشخيص أمراض الحيوانات وتحديد العلاج المناسب	
٦	القدرة على اتخاذ الترتيبات اللازمة للقضاء على الأمراض الوبائية	
٦	القيام بالزيارات الميدانية وعمليات التوجيه والإرشاد	
٤	المعرفة بالطرق السليمة لعمل الأجهزة والمواد المستخدمة	
٥	التقيد بالزي الخاص بالعمل وتطبيق أسس السلامة	
٧٢	المجموع	
٤	القدرة على الحوار وعرض الرأي	
٤	تقدير المسؤولية	
٤	حسن التصرف	
٤	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	
٣	الاهتمام بالمظهر	
١٩	المجموع	
٣	الرؤساء	
٣	الزملاء	
٣	المراجعين	
٩	المجموع	

الأداء الوظيفي

الصفات الشخصية

العلاقات مع

أولاً : تعاريف

(١) **مجموعة وظائف الطب البيطري :** تشمل هذه الوظائف الواجبات والأعمال التي تتعلق بالتخطيط والتنظيم وإعداد الدراسات والبحوث في مجال الطب البيطري وإجراء الفحوصات وتشخيص الأمراض وإجراء العمليات في هذا المجال والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة .

(٢) **الجهاز :** هو الجهة الحكومية العامة سواء كانت وزارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة أو هيئة التي تطبق لائحة تقويم الأداء الوظيفي.

(٣) **الإدارة :** هي الوحدة التنظيمية المختصة بأحد أنشطة الجهاز ذات الطبيعة المتجانسة وتتولى القيام بمهام محددة ضمن مهام الجهاز.

(٤) **الشعبة :** الشعبة أو القسم هي الجزء الصغير المتميز من إدارة معينة يضم بعض الموظفين ويختص بأعمال معينة. (إن وجدت)

ثانياً : الإرشادات

١. يجب هذا النموذج من قبل الرئيس المباشر للموظف ويتم اعتماده من الرئيس الأعلى حسب الصلاحيات المحددة .
٢. يعد الرئيس المباشر التقرير بإعطاء الدرجة المناسبة لكل عنصر وفقاً لتقديره ، بعد الرجوع لمصادر التقويم المتاحة والموضحة أدناه .
٣. يتم تسجيل الدرجة في الحقل المخصص لذلك أمام كل عنصر من عناصر التقويم ، مع مراعاة ألا تزيد الدرجة المعطاة عن الحد الأعلى لدرجات التقويم المحددة لكل عنصر ، وأهمية الرجوع إلى شرح مفردات العناصر وأسس التحقق منها .
٤. مجموع الدرجات والتقدير يسجل به مجموع درجات عناصر الأداء الوظيفي والصفات الشخصية والعلاقات التي حصل عليها الموظف، ثم تجمع للحصول على المجموع الكلي للدرجات (الدرجة النهائية) ويؤشر على التقدير الخاص بها في الحقل الذي يليه .
٥. في حقل الملحوظات العامة يحدد معد التقرير مواطن القوة ومواطن الضعف حسب رأيه (إن وجدت) وهي عناصر ترجيحية تؤخذ بعين الاعتبار لأغراض التمييز بين الحاصلين على درجات متساوية .
٦. على معد التقرير أن يوضح رأيه بشأن المعد عنه التقرير في الحقل المخصص لذلك .
٧. بعد اعتماد التقرير من قبل الرئيس الأعلى يتم تزويد الموظف بنسخة من التقرير .
٨. لمزيد من الإيضاحات والإرشادات يتم الرجوع إلى لائحة تقويم الأداء الوظيفي والاستفسارات الملحقة بها .

ثالثاً : مصادر تقويم الأداء الوظيفي :

١. ملف الموظف .
٢. سجل تدوين ملحوظات الرئيس المباشر .
٣. تقرير إنجازات الموظف .
٤. سجل الدوام الرسمي .
٥. أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقويم .

رابعاً : النتائج المترتبة على تقدير الدرجات :

(١) عند حصول الموظف على تقدير ممتاز :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية .
- النظر في منحه العلاوة الإضافية المصاحبة للترقية .
- يمنح نقطتان عند إجراء المفاضلة للترقية .
- إيفاءه بأحد شروط الإيفاد للدراسة بالداخل ،
- الابتعاث للدراسة في الخارج والإجازة الدراسية .

(٢) عند حصول الموظف على تقدير جيد جداً :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية .
- النظر في منحه العلاوة الإضافية المصاحبة للترقية .
- يمنح نقطة واحدة عند إجراء المفاضلة للترقية .
- إيفاءه بأحد شروط الإيفاد للدراسة بالداخل ،
- الابتعاث للدراسة في الخارج والإجازة الدراسية .

(٣) عند حصول الموظف على تقدير جيد :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية .
- إيفاءه بأحد شروط الإجازة الدراسية .
- يمنح نصف نقطة عند إجراء المفاضلة للترقية .

(٤) عند حصول الموظف على تقدير مرضي :

- يتم النظر في ترقيته بعد إكماله للمدة اللازمة للترقية .

(٥) عند حصول الموظف على تقدير غير مرضي :

- في المرة الأولى يوجه له تنبيه كتابي من معتمد التقويم ويحرم من الترقية ودخوله المسابقة .
- لفترتين متتاليتين يتم التحقيق معه من قبل جهة عمله فإذا رأت الجهة أن الأمر يستدعي فصله فتحيله لهيئة الرقابة والتحقيق لعرضه على ديوان المظالم للنظر في فصله أو معاقبته بما يراه .

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف		أجزاء العنصر		شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون	
						درجة	توزيع الدرجات	درجة	توزيع الدرجات
						العنصر	على أجزاء العنصر	العنصر	على أجزاء العنصر
المهارة في المتابعة والتوجيه	الإشراف على أداء الموظفين خلال قيامهم بأداء مهام عملهم وإرشادهم لأفضل الطرق .					٤	١		
							٢		
							١		
	القدرة على تدريب غيره من العاملين					٤	٢		
							٢		
							٢		
	القدرة على تطوير أساليب العمل					٤	٢		
							٢		
							٢		
	المعرفة بأهداف ومهام الجهاز					٤	٢	٤	٢
							١		
							١		
المعرفة بالأسس والمفاهيم المتعلقة بالعمل	إلمامه بالمعارف الأساسية في مجال تخصصه والتخصصات ذات العلاقة .					٣	٢	٥	٣
							١		

الطب البيطري (١٤٣٢/٦هـ)

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف		أجزاء العنصر				شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون	
								درجة	توزيع الدرجات	درجة	توزيع الدرجات
								العنصر	على أجزاء العنصر	العنصر	على أجزاء العنصر
الأداء	المعرفة بنظم العمل وإجراءاته	المعرفة بالأنظمة واللوائح والإجراءات الخاصة بالعمل ومدى متابعة متغيراتها والإلمام بها .		- إنجاز العمل وفق القواعد النظامية والإجرائية المعمول بها. - عدم وجود مخالفات نظامية وإجرائية .				٣	٢	٥	٣
	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	قدرة الموظف على معالجة مشاكل العمل اليومية والطارئة بشكل سليم وموضوعي.		- كيفية مواجهته للمشاكل الطارئة. - قدرته على التغلب على هذه المشاكل .				٤	٢	٥	٢
	القدرة على إعداد الدراسات والبحوث	أن يكون لديه القدره على تنفيذ الدراسات والبحوث التي يكلف بإنجازها وفق الطرق العلمية السليمة .		- القدره على جمع المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج بشكل سليم. - مدى سلامة هذه الدراسات والبحوث واحتوائها على المعلومات المطلوبة. - إنجاز الدراسات والبحوث في الوقت المحدد				٤	٢	٥	٢
	إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	إمكانية تكليف الموظف بأعمال ومهام تفوق مستوى وظيفته الحالية في الصعوبة والمسؤولية وتتطلب قدرات ومهارات أعلى.		- تميزه في القيام بالمهام الاشرافيه حال تكليفه . - كفاءته فيما يوكل إليه من مهام إضافية . - تقبله للتكليف بالقيام بمسؤوليات أعلى				٣	١	٣	١
	المحافظة على أوقات العمل	الالتزام والانضباط بمواعيد العمل المحددة في الحضور والانصراف وعدم مغادرة مقر العمل دون إذن مسبق .		- الالتزام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة . - حرصه على استثمار الوقت المخصص للعمل في إنجاز مايوكل له من أعمال. - وجوده خلال ساعات العمل .				٥	١	٥	١

الطب البيطري (١٤٣٢/٧هـ)

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف	أجزاء العنصر		شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون
					درجة العنصر	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر	درجة العنصر
الدرجة الأولى	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	وجود العلاقات الإيجابية والفاعلة مع الآخرين والقدرة على تطويعها لخدمة العمل .	أجزاء العنصر	- التعاون والتفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين . - نوعية العلاقات التي تربطه بالآخرين وانعكاسها على الأداء	٣	٢	٥
					١	١	٢
	المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال التخصص ومحاولة الإلمام به وتوظيفه لخدمة العمل .	أجزاء العنصر	- تعامله مع الأفكار الجديدة ومدى تقبله لها . - حماسه للالتحاق بالندوات والبرامج التدريبية في مجال عمله . - السعي لزيادة المعارف العلمية من خلال قراءته المتعلقة بتخصصه .	٣	١	٤
					١	١	١
					١	١	٢
	المهارة في إعداد التقارير	إعداد التقارير وفق الطرق السليمة أسلوباً وكتابة متضمنة الأحداث والشواهد المؤدية إلى اتخاذ القرار المناسب دون وجود ثغرات وجوانب غير مستوفاة	أجزاء العنصر	- مدى سلامة هذه التقارير أسلوباً وكتابة . - مدى احتوائها على المعلومات الكاملة دون نقص .	٣	١	٤
					٢	٢	٢
	القدرة على تشخيص أمراض الحيوانات وتحديد العلاج المناسب	توظيف ما يملكه الطبيب من معلومات في دراسة الحالة المرضية للوصول إلى تحديد نوعية المرض ومن ثم تحديد العلاج الملائم لهذه الحالة	أجزاء العنصر	- القدرة على تشخيص الأمراض بشكل سليم . - مدى مناسبة العلاج المحدد في علاج الحيوانات . - مدى وجود مشاكل جراء التشخيص والعلاج غير الملائم	٦	٢	٦
					٢	٢	٢
					٢	٢	٢

الطب البيطري (١٤٣٢/٨هـ)

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف		أجزاء العنصر		شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون	
						درجة	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر	درجة	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر
معرفة	القدرة على اتخاذ الترتيبات اللازمة للقضاء على الأمراض الوبائية	قدرته على إعداد خطط العمل اللازمة لمواجهة الأمراض الوبائية الطارئة بما يحقق الهدف منها بأسرع وأفضل الطرق .				٦	٣	٦	٣
						٣	٣	٣	٣
	القيام بالزيارات الميدانية وعمليات التوجيه والإرشاد	حرص الموظف على القيام بالزيارات الميدانية للمزارع والأسواق ، والقدرة على عمل الندوات التوعوية والتوجيه والإرشاد.				٦	٣	٦	٣
						٣	٣	٣	٣
	المعرفة بالطرق السليمة لعمل الأجهزة والمواد المستخدمة	الإلمام بكيفية تشغيل الأجهزة، واستخدام المواد بالطريقة الصحيحة.				٣	١	٣	١
						١	١	١	١
						١	١	١	١
	التقيد بالزي الخاص بالعمل وتطبيق أسس السلامة .	الالتزام بارتداء الزي المخصص لشاغلي هذه الوظائف والحرص على أمور السلامة والوقاية لتجنب حوادث العمل .				٤	١	٤	١
						١	١	١	١
						١	١	١	١
						١	١	١	١

الطب البيطري (١٤٣٢/٩هـ)

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف		أجزاء العنصر		شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون	
						درجة العنصر	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر	درجة العنصر	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر
الصفات الشخصية	القدرة على الحوار وعرض الرأي	القدرة على عرض الأفكار والمقترحات وتبسيط عملية إيصالها لمتلقيها بشكل منظم وواضح ، والتعامل مع آراء الآخرين بأسلوب هادي .		- قدرته على عرض الأفكار والمقترحات وربطها بالشواهد المؤيدة . - قدرته على المشاركة الإيجابية في الندوات والاجتماعات .		٤	٢	٤	٢
	تقدير المسؤولية	التعامل بجدية مع مسئوليات عمله وواجباته وحماسه في أداء ما يوكل له من مهام ، والشعور بأهمية العمل الذي يقوم به.		- شعوره بأهمية ما يوكل له من أعمال - حماسه وجديته في تأدية ما يوكل له من مهام . - المحافظة علي الأجهزة والمواد التي يتعامل معها.		٤	٢	٤	٢
	حسن التصرف	التعامل بحكمة واتزان مع المواقف المختلفة (الطارئة - المفاجئة - الحرجة) وبعد النظر لديه .		- مدى التزامه بالحكمة والاتزان في التعامل في المواقف المختلفة مع الرؤساء ، الزملاء والمرؤوسين. - التميز ببعد النظر في التعامل مع مختلف الامور		٤	٢	٤	٢
	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	الأخذ بتوجيهات رؤسائه والحرص على العمل وفقاً لها والتعامل معها بإيجابية .		- مدى الاستجابة للتوجيهات وتقبلها . - حرصه على تنفيذ العمل وفقاً لتلك التوجيهات .		٤	٢	٤	٢
	الاهتمام بالمظهر	الاهتمام باللباس من حيث الشكل والنظافة (العناية الشخصية) بما يتفق مع العادات والتقاليد ، والاهتمام بترتيب ونظافة المكتب.		- العناية بالظهور بالمظهر الحسن من حيث الشكل . - الحرص على النظافة (العناية الشخصية). - ترتيب ونظافة المكتب.		٣	١	٣	١

بيان يوضح توزيع درجات عناصر تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظائف الطب البيطري

العناصر		التعريف	أجزاء العنصر	شاغلي المراتب (١١-١٣)		شاغلي المراتب العاشرة فما دون	
				درجة العنصر	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر	درجة العنصر	توزيع الدرجات على أجزاء العنصر
العلاقات	العلاقات مع الرؤساء	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع الرؤساء وتذليل معوقات العمل في الإدارة .	- وجود العلاقات الإيجابية التي تخدم العمل. - وجود التعاون المستمر والاحترام المتبادل في مجال العمل .	٣	٢	٣	٢
				١	١		
	العلاقات مع الزملاء	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع زملائه ، والاستفادة من تبادل الخبرات والتجارب.	- وجود العلاقات الإيجابية التي تخدم العمل . - التعاون المستمر و الاحترام المتبادل في مجال العمل.	٣	٢	٣	٢
				١	١		
	العلاقات مع المراجعين	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع المراجعين .	- عدم وجود التذمر والشكاوي بينه وبين المراجعين . - التعامل بإيجابية وحسن خلق معهم	٣	١	٣	١
				٢	٢		

الطب البيطري (١١/١٤٣٢هـ)

المشمولون بهذا النموذج

يطبق هذا النموذج على الموظفين شاغلي وظائف الطب البيطري التي تتضمن واجبات وأعمال الطب البيطري في المجالات المختلفة من المرتبة الثالثة عشرة فما دون في الأجهزة الحكومية حسب الفئات الموضحة في البيان المرفق.

فئات الوظائف التي يطبق على شاغليها نموذج تقويم الأداء الوظيفي

الخاص بشاغلي وظائف الطب البيطري

المجموعة العامة	المجموعة النوعية	مجموعة الفئات
الوظائف التخصصية	وظائف الطب البيطري	طب بيطري.