

وزارت راه و شهرسازی
سازمان هواشناسی کشور
اداره ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات

توجه - تکمیل فرم نیازمند مطالعه دقیق این مصوبات می باشد: تصمیم نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴، دستورالعمل شماره ۲۰/۲۷۹۱۱ تاریخ ۱۳۸۹/۸/۲۲، تصویب نامه شماره ۲۰۶/۶۶۵۳ تاریخ ۱۳۹۰/۳/۲۳، بخشنامه شماره ۲۰۰/۵۵۵۸۸ تاریخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۷، آیین نامه شماره ۲۳۱۳۲۷/ت/۴۳۹۱۵ ک تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱، بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ تاریخ ۱۳۸۸/۲/۲۱، تصویب نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت/۳۶۰۹۵ - تاریخ ۱۳۸۸/۴/۱۰ و دستورالعمل تکمیل همین فرم

فرم شماره (۳) محورها و شاخص های ارزیابی عملکرد کارمندان

مشخصات ارزیابی شونده:									
۱_ نام دستگاه: اداره کل هواشناسی استان مازندران		۲_ نام و نام خانوادگی:		۳_ کد ملی:					
۴_ عنوان پست سازمانی:		۵_ واحد سازمانی:		۶_ دوره ارزیابی از تاریخ:					
الف) شاخص های اختصاصی									
ردیف	محورهای ارزیابی ۱	شاخص های ارزیابی ۲ (ماموریت محوله)	واحد سنجش	هدف مورد انتظار	سقف امتیاز	عملکرد %	امتیاز مکتسبه	تحلیل عملکرد (علل عدم تحقق اهداف، نقاط قوت و ضعف و آرایه راهکارها) ۴	
۱	مهارت ها و توانمندی ها و خدمات برجسته	توجه به شرح وظایف سازمانی و انجام به موقع امور محوله	عالی تا ۵ امتیاز، خوب تا ۳ امتیاز، متوسط تا ۲ امتیاز با نظر مدیر مستقیم	%۱۰۰	۱۵				
۲		رعایت قوانین، مقررات و دستورالعملهای مربوطه در چهارچوب وظایف سازمانی							
۳		به کارگیری فناوری های نوین در انجام وظایف و شغل مورد تصدی سازمانی							
۴		همکاری و مشارکت مؤثر و مستمر در تنظیم اهداف و برنامه های سالانه							
۵		شرکت مؤثر و مستمر در برنامه های ارتقای سطح علمی کارکنان / ارائه و یا ترجمه مقالات علمی							
۶		میزان تعهد و انگیزه در خصوص انجام وظایف سازمانی محوله							
۷		انتقال دانش، تجزیه و مهارت های مکتسبه در طول خدمت به سایر همکاران							
۸		ایجاد نوآوری و ارائه پیشنهادات و راهکارهای علمی و تخصصی در رابطه مسایل و مشکلات پیش رو							
۹		به کارگیری تجربیات، شیوه و روشهای مؤثر انجام امور در جهت افزایش بهره وری							
جمع امتیاز					۴۰				

۱- منظور از کارمندان: تمامی افرادی است که مشمول قسمت الف و ب بند ۳ ماده این دستورالعمل نیستند.

۲- محورهای ارزیابی برگرفته از برنامه های عملیاتی سالانه دستگاه می باشد.

۳- اهداف عملیاتی هر یک از واحدها تبدیل به شاخص های قابل سنجش درخصوص هر یک از کارکنان می شود. بدیهی است درخصوص هر یک از کارمندان، شاخص ها متفاوت خواهد بود.

۴- امتیاز مکتسبه هر یک از شاخص ها با این فرمول محاسبه می شود: **سقف امتیاز * عملکرد**

هدف مورد انتظار

۵- امتیاز دهی شاخص های اختصاصی منوط به تکمیل ستون "تحلیل عملکرد" می باشد.

فرم شماره (۳) محورها و شاخص های ارزیابی عملکرد کارمندان (ادامه)

ردیف	محورها	(ب) شاخص های عمومی	سقف امتیاز	امتیاز مکتسبه	تحلیل عملکرد (علل عد تحقق اهداف ، نقاط قوت و ضعف و ارایه راهکارها)
۱	ابتکار و خلاقیت	<p>- برنامه ریزی (معیارهایی مانند : پیش مستمر اهداف واحد و کارمندان تحت مدیریت ، بررسی و تحلیل ستون تحلیل عملکرد فرم ارزیابی عملکرد کارمندان و تهیه و تنظیم به موقع اهداف شغلی و برنامه های توسعه کارمندان و واحد تحت مدیریت براساس عملکرد ... با نظر مدیر مستقیم : عالی تا ۷ امتیاز ، خوب تا ۵ امتیاز ، متوسط تا ۳ امتیاز)</p> <p>- توانایی در تقسیم کار و گروه بندی فعالیت ها (با نظر مدیر مستقیم ، عالی تا ۷ امتیاز ، خوب تا ۵ امتیاز ، متوسط تا ۳ امتیاز)</p> <p>- مستندسازی تجربیات ۱ (در سطح کشور تا ۷ امتیاز، در سطح دستگاه تا ۵ امتیاز ، در سطح معاونت دستگاه تا ۳ امتیاز و در سطح واحد دستگاه تا ۲ امتیاز)</p>	۱۰		
		<p>- ارایه پیشنهاد برای بهبود انجام وظایف (در سطح واحد دستگاه تا ۳ امتیاز (با تایید مدیر واحد) و در سطح دستگاه تا ۷ امتیاز)</p> <p>- ارایه طرح های اجرایی (با تایید دفتر طرح و برنامه دستگاه تا ۴ امتیاز ، طرح منجر به صدور مصوبه یا بخشنامه تا ۷ امتیاز و طرح منجر به تصویب قانون تا ۱۰ امتیاز)</p> <p>- دریافت تشویق ها شامل : نشان های دولتی و تقدیرنامه از رئیس جمهور (۱۰ امتیاز) ، وزیر یا معاون رئیس جمهور (۸ امتیاز) ، معاون وزیر و مقامات همپتراز (۷ امتیاز)</p> <p>- استاندار (۸ امتیاز) ، معاونان دستگاه های وابسته (۵ امتیاز) ، مدیر کل یا مقامات همپتراز (۴ امتیاز) و مقامات پایین تر (۲ امتیاز) ، کسب عنوان کارمند نمونه (۱۰ امتیاز) ، دریافت تقدیرنامه طبق ضوابط طرح تکریم (۵ امتیاز)</p>	۱۰		
۲ و ۳		مهارتها و توانمندیها و خدمات برجسته : امتیاز این دو محور براساس نتیجه به دست آمده از بخش الف همین فرم تعیین می گردد .	۴۰		
۴	آموزش	<p>آموزش به هر همکار با تایید همکار و مدیر واحد ۲ امتیاز (حداکثر ۱۰ امتیاز)</p> <p>- تدریس در زمینه شغل مورد تصدی در دوره های عمومی یا تخصصی (با تایید مدیر تا ۱۰ امتیاز)</p> <p>- کسب موفقیت های ویژه شامل : (دریافت تاییدیه و جایزه از مراکز معتبر تخصصی مرتبط (۱۰ امتیاز) ، تالیف یا ترجمه کتاب در زمینه شغلی (تالیف ۲۰ و ترجمه ۱۰ امتیاز) ، تالیف یا ترجمه مقاله در زمینه شغلی (تالیف ۱۰ و ترجمه ۵ امتیاز) سخنرانی در همایش علمی مرتبط (۱۰ امتیاز) و تدوین گزارش تخصصی مرتبط با شغل با تایید بالاترین مقام دستگاه (۱۰ امتیاز)</p>	۲۰		
۵	رضایت ارباب رجوع	<p>- رضایت مندی از کارمندان دارای ارباب رجوع (براساس نظر سنجی انجام شده : عالی تا ۱۰ امتیاز ، خوب تا ۷ امتیاز ، متوسط تا ۴ امتیاز)</p> <p>- رضایت مندی از کارمندان بدون ارباب رجوع (با نظر مدیر مسئول و یا در نظر گرفتن معیارهای : رعایت شعائر و اخلاق اسلامی در محیط کار ، رعایت انضباط اداری شامل : حضور به موقع در جلسات و انجام به موقع وظایف و تکالیف محوله) (عالی تا ۱۰ امتیاز ، خوب تا ۷ امتیاز ، متوسط تا ۴ امتیاز)</p> <p>رضایت همکاران (عالی تا ۱۰ امتیاز ، خوب تا ۷ امتیاز ، متوسط تا ۴ امتیاز)</p>	۲۰		
جمع کل			۱۰۰		
تایید ارزیابی شونده : (نام و نام خانوادگی ، تاریخ و امضا)					
تایید ارزیابی کننده : (نام و نام خانوادگی ، تاریخ و امضا)					

۱- مدیران و کارمندانی که بیش از ۲۴ سال سابقه داشته و نسبت به جمع آوری و مستندسازی تجربیات خود در قالب مقاله ، کتاب ، جزوه ، پایان نامه و ... اقدام نمایند ، براساس کیفیت اقدام امتیاز دهی می گردد.