

17 أكتوبر 2005

55

عدد

من الوزير الأول
إلى
السيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة

- الموضوع : جائزة العامل المثالي بعنوان سنة 2005.
- المراجع : - الأمر عدد 1933 لسنة 1993 المؤرخ في 20 سبتمبر 1993 والمتعلق بجائزة العامل المثالي.
- قرار الوزير الأول المؤرخ في 5 جانفي 1994 والمتعلق بضبط كيفية إسناد جائزة العامل المثالي.
- المنشور عدد 52 بتاريخ 3 أوت أكتوبر 1994 .
- المصاحب : أنموذج من المطبوعة الخاصة بالمرشح لسنة 2005.

&&&// &&&

وبعد، سعيا إلى مزيد تحفيز الأعوان العموميين في عملهم، تم بمقتضى الأمر عدد 1933 لسنة 1993 المؤرخ في 20 سبتمبر 1993 المشار إليه أعلاه، إحداث جائزة العامل المثالي لفائدة أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

لذا ، حتى يتسنى للجنة المشار إليها بالفصل 4 من الأمر المذكور أعلاه دراسة ملفات المترشحين لجائزة العامل المثالي بعنوان سنة 2005 في الآجال المناسبة، فإنه يتعين، عرض ملفات المترشحين على مصالح الإدارة العامة للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية وفقا للشروط التالية :

- انتقاء سبعة (07) مترشحين فحسب.
- اعتبار تاريخ 31 جانفي 2006 كآخر أجل لتقديم الملفات ، مع العلم أن كل الترشيحات الواردة بعد هذا التاريخ تعتبر لاغية.
- إرفاق كل ملف بالمطبوعة الخاصة بالمترشح لسنة 2005 المنصوص عليها ضمن القرار المؤرخ في 5 جانفي 1994 المشار إليه بالمرجع والمتضمنة للمقاييس التي تم اعتمادها لانتقاء المترشح وذلك وفقا للملحق المصاحب.

ويجدر التذكير في هذا الصدد أنه يتعين إمضاء هذه المطبوعة من قبل رئيس الإدارة.

ونظرا لأهمية الموضوع، فالرجاء من السيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ ما ورد بهذا المنشور بكل دقة.

والسلام

الإمضاء: محمد الحناوش
رئيس الإدارة

جائزة العامل المثالي
مطبوعة خاصة بالمرشح لسنة 2005

I. تعريف بالمرشح : (1)

اسم ولقب المرشح :.....
رقم الانخراط :.....
صندوق الانخراط :.....
تاريخ ومكان الولادة :.....
الحالة المدنية :.....
الرتبة :.....
الخطة الوظيفية :.....
تاريخ الانتداب :.....
الهيكل المشغل :.....
طبيعة الوظيفة :.....

II. العمل والاختصاص :

تاريخ وطبيعة أول عمل :.....
مراكز العمل التي اشتغل فيها المرشح :.....
.....
.....
المناظرات التي شارك فيها المرشح :.....
.....
.....
.....
الشهادات التي تحصل عليها :.....
.....
المراحل التكوينية والتربصات واللقاءات التي شارك فيها المرشح :.....
.....

(1) إرفاق نسخة من بطاقة التعريف الوطنية وصورتين شميتين للمرشح.

III. تقييم المؤهلات المهنية والفكرية للمرشح:

1) المثالية وروح البذل : (أ+ب+ج)

3

المواظبة :

2004	2003	2002	التأخير بالساعة:
2004	2003	2002	عطل المرض (عدد الأيام):
2004	2003	2002	الأعداد الصناعية:

أ) الحفاظ على مستوى منتظم ودائم للعمل:

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):

- عادي (من 10 إلى أقل من 15):

- جيد (من 15 إلى أقل من 18):

- ممتاز (من 18 إلى 20):

مستوى

ب) التعاون والتعامل مع محيطه وزملائه ورؤسائه والمشاكل غير المنتظرة:

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):

- عادي (من 10 إلى أقل من 15):

- جيد (من 15 إلى أقل من 18):

- ممتاز (من 18 إلى 20):

تعاون وتعامل

ج) المظهر :

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):

- عادي (من 10 إلى أقل من 15):

- جيد (من 15 إلى أقل من 18):

- ممتاز (من 18 إلى 20):

2) روح المبادرة والقدرة على الإبداع :

* هل أدخل المرشح تطورات أو اقترح طرق عمل جديدة فيما يخص عمله وعمل زملائه؟ (من حيث الكم)

* ماهي هذه الاقتراحات أو طرق العمل؟

* إذا وقع تطبيق مقترحاته، ما هو مدى تأثيرها على مجرى العمل؟

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):

- عادي (من 10 إلى أقل من 15):

- جيد (من 15 إلى أقل من 18):

- ممتاز (من 18 إلى 20):

* إذا لم يقع تطبيقها، ماهي الأسباب؟

3) الحرص على الزيادة في الإنتاج: (أ+ب)

2

أ) العمل خارج أوقات الدوام الرسمي (الأحد، الأعياد...):

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):
- عادي (من 10 إلى أقل من 15):
- جيد (من 15 إلى أقل من 18):
- ممتاز (من 18 إلى 20):

بشكل

ب) العمل ساعات إضافية:

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):
- عادي (من 10 إلى أقل من 15):
- جيد (من 15 إلى أقل من 18):
- ممتاز (من 18 إلى 20):

بشكل

ج) تأخير عطلة الاستراحة لضرورات العمل:

- كم من مرة وقع تأخير هذه العطل؟
- سنوات التأخير
- مجموع العطل المستحقة والتي لم ينتفع بها.

4) تحسين الإنتاجية والجودة:

- * هل أدخل المترشح أساليب أو اقترح طرق عمل من شأنها تحسين الجودة والإنتاجية؟
- * ماهي هذه الأسباب والاقتراحات؟
- * إذا وقع تطبيق اقتراحاته، ما هو مدى تأثيرها؟

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):
- عادي (من 10 إلى أقل من 15):
- جيد (من 15 إلى أقل من 18):
- ممتاز (من 18 إلى 20):

تأثير

* إذا لم يقع تطبيقها، ما هي الأسباب؟

* الأعداد الصناعية بالنسبة للخمس السنوات الأخيرة؟

2000 2001 2002 2003 2004

(5) اكتساب مؤهلات جديدة للمساهمة في تنمية الهيكل المشغل :
* المراحل التكوينية والتربصات واللقاءات التي شارك فيها المترشح:
* هل أوصل المعلومات والمعارف الجديدة إلى غيره من الموظفين بغرض تطوير العمل في الإدارة أو المؤسسة؟

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10):
- عادي (من 10 إلى أقل من 15):
- جيد (من 15 إلى أقل من 18):
- ممتاز (من 18 إلى 20):

أوصلها بشكل

.IV) رأي رئيس الإدارة.

إمضاء رئيس الإدارة