

## بسمه تعالی

### اصلاحات دستورالعمل مدیریت عملکرد کارمندان دانشگاه تهران

- (۱) الزام سطح بندی A، B و C در سامانه مدیریت عملکرد کارمندان حذف شود.
- (۲) گزارشات کمی مربوط به کارمندان (گزارش‌های سامانه گردش مکاتبات، سامانه حضور و غیاب و...) به سامانه مدیریت عملکرد اضافه و در حین اجرای ارزیابی برای مدیر قابل نمایش باشد.
- (۳) به افرادی که در سال ۹۷ در اختیار کارگزینی بوده‌اند، یا دارای پست ماینس هستند و پرسنلی که دارای رأی هیأت تخلفات اداری می‌باشند، نباید امتیاز بیشتر از ۶۹ داده شود.
- (۴) به پرسنلی که در سال ۹۷ دارای مرخصی منفی ۲۰ روز و بیشتر می‌باشند، نباید امتیاز بیشتر از ۶۹ داده شود.
- (۵) به کارکنانی که مرخصی منفی ۱۰ تا ۲۰ روز دارند، نباید امتیاز بیشتر از ۹۰ داده شود.
- (۶) ضروریست کلیه مدیران ارزیاب (بلافاصل و مافوق)، عملکرد پرسنل زیر مجموعه خود را با توجه به گزارشات کمی موجود در سامانه، ارزیابی نمایند.
- (۷) کنترل سقف امتیاز ارزیابی افراد مذکور در بندهای ۳، ۴ و ۵ توسط سامانه انجام می‌شود و چنانچه این تغییر در فرصت پیش رو در سامانه پیاده سازی نشود، امتیاز ارزیابی این دسته از کارکنان توسط اداره کل منابع انسانی به صورت دستی تغییر داده خواهد شد.
- (۸) مدیران بلافاصل و مافوق بر اساس ساختار سازمانی موجود در سامانه پرسنلی تعیین می‌شوند، لذا کارکنانی که پست سازمانی از اداره کل امور مالی دارند اما به عنوان رئیس حسابداری در سایر واحدهای دانشگاهی مشغول به خدمت هستند، در سامانه مدیریت عملکرد نمی‌توانند نقش "مدیربلافاصل" داشته باشند (یعنی امکان ارزیابی پرسنل زیر مجموعه خود را ندارند). بنابراین ارزیابی همکاران حسابداری واحدها توسط معاونان محترم اداری و مالی در واحدهای صف و مدیران کل در حوزه‌های ستادی انجام خواهند شد.
- (۹) سایر مفاد و موارد دستورالعمل مدیریت عملکرد کارمندان به قوت خود باقیست.