المحة Ministry o				لموظف على الوظيفة formance Coven نموذج (١) Form	ميثاق الأداء لا nant-Non Superviso		ISION (L. JÝJ 2 30 Prauž d ujeli do lauž ACCINI CE SALŽIJI ARCHIA				
Organization / Ge	eneral Deparetment	الغير	ادارة المراكز الصحية با	الوكالة / الادارة العامة:	Employee Name	بدرية حسين القمارة	اسم الموظف:				
Departem	ent / Division		الفحص الشامل	الإدارة /القسم:	Job Title	فنية تعريض	المسمى الوظيفي:				
Manager(T	he Evaluator)	. ي	عثمان عبدالله الشهر	المدير (المقيم):	Employee ID#	3829802	الرقم الوظيفي:				
			Part-1 :	اف The Goals	أولاً : الأهد						
الناتج المستهدف Targeted output	الوزن النسبي Percentage Weight	معيار القياس Measurement Criteria			الهدف The Goal	#					
90	% t o	نسپي		ع الفحص الشامل	ت التسجيل الخاصة ببرنامج	1					
90	% Y o	نسپي		لفحص الشامل	المستلرمات و المتطلبات ال	متابعة توفير	2				
1	% T o	تسپي		مع العينات	سياسات العمل داخل نقاط جه	استيفاء م	3				
90	% Y o	نسپي	العدوى)	هداف العالمية لسلامة المري	استيفاء الهدف الخامس من الا	4					
,		· ·		الهدف ٥ Goal		5					
,											
,	Goal 1 (lyst)										
	يجب ان يكون مجموع الوزن التسبي (100%) Percentage weight total must be (%100) ثاثياً : الجدارات Part-2: Competencies										
اختر مستوى الجدارة			1 uit 2. 00	impeterioles =							
الطلوبة Choose required level (4-1)			الوصف السلوكي للجدا al Description of Competencies	الوزن النسبى Percentage W	الجدارة Competency eight	#					
4			يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، و لا يلة his decisions and duties, and not bla								
4		Understanding his	يفهم دوره، و كيفية ارتباطه بالأهداف role and how it's related to organiza	%٢٠	حس المسؤولية Pospopsibility	1					
4		Reveal tr	يفصح عن ما يواجهة من تحديه ransparently about challenges faced دشاد أن المعلم مات الفقاء مفقر ما		Responsibility						
4	يقوم بها من خلال	الأخرين لدعم الأعمال التي	بشارك المعلومات بانفتاح وفق من thers according to the work requirer ن اراء الأخرين من خارج ادارته ،و تهيئة ا								
4	Seeki		بناء علاقات داعمة مع le working in other department by b ood relationship	%10	التعاون	2					
4	Resp	ت التنظيمية في جهة عمله. oond to the request fo	متجيب لطلبات الدعم و المساندة من الوحدات r support & assistance from employe		Collaboration (Teamwork skills)						
4		نىح والفعال.	other departments یستخدم التواصل المکتوب الواط								
4		Use cli سح و الفعال ِ Use c	ear & effective written communicati پستخدم التواصل الشفهي الواض lear & effective verbal communicati!	%10	التواصل	3					
4	Listen care	fully to others	. 4		Communication						
4	Able		یستطیع القیام بمهام متعددة و تحدید أولویاته manage multiple tasks according to priority								
4	Car		يمكن الاعتماد عليه ، وينفذ مهامه في وُقتها ries out all tasks in timely manner w	%10	تحقيق النتائج	4					
4		عند تنفیذہ لمهامه. Able to took initiatives	quality work مبادر و یعمل بدون توجیه من رئیسه s to accomplish tasks without any gu		Achievement						
4		ise self-learning & self-	from supervisor		تطوير الموظفين						
4	LACIC		ير تفسه باستمرار . يساعد الأخرين على تطوير thers for their professional developn	%10	Staff Development	5					
4	Able	e to face challenges at	work لعمل .								
4			يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والا h level of achievements and innovat باتتر مدما عبد العمل مدركين متداودا	%٢٠	الارتباط الوظيفي	6					
4			يلتزم بمواعيد العمل و يكون متواجدا o working hours and available when يركز على "خدمة العملاء" عند ustomer Service" while performing d		Employee Commitment						
4		Focused on ⁿ Cu	ustomer Service" while performing d	luties	%۱۰۰	مجموع الوزن النسبي يجب أن يكون ١٠٠%					
Employee	's Signature:		all h	Data: 011		Percentage weight total must be 100%	التاريخ:				
	Date: 24					- 1					
HK Mang	مقيم): Manager(The Evaluator)'s Signature توقيع المعتد : Approver Signature توقيع مدير/ مديرعام الموارد البشرية: HR Manger signature:										
						(PDF) لجميع الموطانين .	* توصي العقيم بحفظ تسخة بصيغة				

التدير paretment ision (r) (التدير التدير ا	الفري بين الشجيين التجوين المنافية الم	ادارة المراكز الصحية الفحص الشامل عثمان عبدالله الشه عثمان عبدالله الشه الشه الشهد النقيج الفعلي المحتود المح	95 95 100 95 1 1 1 Part-2: Co	متب • t blaming others	معيار القياس Measurement Criteria سنبي نسبي نسبي م	بدرية حسين الشارة كناية تعريض الشارة المهارة 3829802 The Goal الهدف المسترات التسجيل القاصة ببرنامج القحص الشامل متابعة توفير المسترمات و المتطلبات القحص الشامل استيفاء الولي مين الإحداث العالمية لسلامة المريض (التحكم من الإحداث العالمية لسلامة المريض (التحكم من الهدف عام والهدف عالمين الهدف عالمين (التحكم من الهدف عالمين الهدف عالمين (التحكم من الهدف عالمين الهدف عالمين والهدف عالمين والهدف عالمين الهدف عالمين الهدف عالمين الهدف المحكم من الهدف عالمين الهدف المحكم من الهدف المحكم الهدف المحكم الهدف المحكم الهدف عالمين الهدف عالمين الهدف المحكم الهدف الهدف المحكم المحكم الهدف المحكم المحكم المحكم الهدف المحكم ا	سيم الوظيفي: رقم الوظيفي: # 1 2 3 4 5 6		
التغيير الالالالالالالالالالالالالالالالالالال	الفرق بين الشجوين الشجوين The difference between the two outputs 5 5 0 0 -1 -1 Total of Eval Responsible for super su	عثمان عبدالله الشه الشه الشع النتج الفعلي النتج الفعلي المحدد النتج الفعلي المحدد الم	95 95 100 95 1 1 1 Part-2: Co	: The Goals المغير): : The Goals الوزن النسي المخترع النسي المخترع النسي المخترع النسي المخترع المخت	Employee ID# اله	3829802 The Goal المنتفاء اجراءات التسجيل الخاصة ببرتامج القحص الشامل متابعة توفير المستقرمات و المتطلبات الفحص الشامل استيفاء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات استيفاء الهبف الخامس من الاهداف العالمية لسلامة العريض (التحكم من التشار العدوى) (الهبف * Goal الهبف * Goal الهبف * Goal الهبف *	يةم الوظيفي: # 1 2 3 4 5		
التكثير العلام المنافقة المنا	الفرق بين الشعوين The difference between the two outputs 5 0 0 -1 -1 Total of Eval Mesponsible fe gesponsible fe Landers anding Cunderstanding Reveal transport to the control of	النتج الفعلي النحاج الفعلي Actual output 100 100 100 100 95 0 0 0 المعادل الم	95 95 100 95 1 1 1 Part-2: Co	: The Goals (اُولاً: الأهداة القياس معيد القياس معيد القياس معيد القياس Measurement Criteria سبي سبي سبي سبي سبي سبي سبي سبي	المهدف الخدم الشامل التنجيل الخاصة بيرتامج القحص الشامل متابعة توفير المسئلرمات و المتطلبات الفحص الشامل استيفاء اليوف الخامس من الاهداف الغالمية لسلامة المريض (التحكم من التشار العدوى) التشار العدوى) المهدف و Goal اليوف و Goal اليوف الخامس من الإهداف القامل من الهداف القامل من الهداف القامل من الهداف القامل من الهدف و Goal الهدف و Goal الهدف و Goal الهدف الهدف الفامل الهدف	# 1 2 3 4 5 6		
المتد	The difference between the two outputs 5 5 0 0 -1 -1 Total of Eval Responsible for Landerstanding Understanding Reveal tra	عدر المرزون المورون ا	95 95 100 95 1 1 1 Part-2: Co	الوزن التسيي Percentage Weight %۲٥ %۲٥ %۲٥ %۲٥ %۱٠٠ which is a second of the se	معيار القياس Measurement Criteria نسبى نسبى نسبى نسبى 0 0 Percentage v	استوفاء اجراءات التسجيل الخاصة بيرنامج الفحص الشامل متابعة توفير المستقرمات و المتطلبات الفحص الشامل استوفاء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات استوفاء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات استوفاء المهدف الخامس من الاهداف العالمية لسلامة العريض (التحكم من التشار العدوى) الهدف و Goal الهدف م Goal الهدف عمل الهدف بان يكون مجموع الوزن التسبي ١٠٠ % weight total must be	1 2 3 4 5 6		
المتد	The difference between the two outputs 5 5 0 0 -1 -1 Total of Eval Responsible for Landerstanding Understanding Reveal tra	عدر المرزون المورون ا	Targeted output 95 95 100 95 1 1 Part-2: Co	Percentage Weight % * * * * * * * * * * * * * * * * * *	Measurement Criteria نسبی نسبی نسبی نسبی نسبی O Percentage v	استوفاء اجراءات التسجيل الخاصة بيرنامج الفحص الشامل متابعة توفير المستقرمات و المتطلبات الفحص الشامل استوفاء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات استوفاء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات استوفاء المهدف الخامس من الاهداف العالمية لسلامة العريض (التحكم من التشار العدوى) الهدف و Goal الهدف م Goal الهدف عمل الهدف بان يكون مجموع الوزن التسبي ١٠٠ % weight total must be	1 2 3 4 5 6		
4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	5 0 0 -1 -1 Total of Eval با الأخرين. Responsible fo	التخير الموزون 100 95 0 مف السلوكي فف السلوكي فر اراته و لا يلتي اللوم = ور الته و لا يلتي اللوم = or his decisions an	95 100 95 1 1 Part-2: Co الوص الوص ption of Compete الوص الم مسورانية أعماله و ة	%۲۰ %۲۰ %۰. %۱۰۰ competencies	نسبى نسبى م افرن النسبى Percentage v	متابعة توفير المستئرمات و المتطلبات الفحص الشامل استيفاء المستفراء سياسات العمل داخل تقاط جمع العينات المتكاه المدين (التحكم من الاهداف العالمية لسلامة المريض (التحكم من اليفف م Goal المهنف م Goal المهنف م Goal المهنف بان يكون مجموع الوزن التسبي ١٠٠ % weight total must be	3 4 5 6		
4 1 1 1 1 المتعدد التعدد التع	0 0 -1 -1 Total of Eval طن الاخرين. Responsible fo	100 95 0 0 التغير الموزون Iluation مف السلوكي الرادات و لا يلقي اللوم = الرادات و لا يلقي اللوم = or his decisions an	100 95 1 1 Part-2: Co الوص الوص ption of Compete الوص الم مسوراتية أعماله و ة	% * * * * * * * * * * * * * * * * * * *	نسين نسين 0 Percentage v تُاتياً : الجداراة تأتياً : الجداراة	استيقاء المهدف الخامس من الاهداف العالمية لسلامة العريض (التحكم من التشار العدوى) التشار العدوى) (Goal - الهدف Goal - الهدف الهدف الهدف الهدف الهدف و الهدف الهدف و اله	3 4 5 6		
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	1 -1 -1 Total of Eval على الأخرين. Responsible fo يونة عليا ولي Understanding	95 0 0 التكبر الموزون luation شف السلوكي قر اراته و لا يلتي اللوم - زاراته و لا يلتي اللوم - or his decisions an بيلة بالأحداف العاملة لو	95 1 1 Part-2: Co الوص ption of Compete الوص الم مسورانية أعماله و ة	% . %	0 0 Percentage v ثانياً : الجداراة الوزن النميي	استيفاء الهدف الخامس من الاهداف العالمية لسلامة العريض (التحكم من التشار العدوي) النشار العدوي) الهدف ٥ Goal الهدف ٢ Goal الهدف ٢ وويا الهدف ١٠ ويا الهدف الهد	5		
مستوي الامستوي الامستوي الامستودي الامستودي الامستودي الامستودي الامستودي المستودي (5-1)	-1 -1 Total of Eval على الأخرين. Responsible fo	0 التغير الموزون lluation مف السلوكي في السلوكي الراته و لا يلقى اللوم = or his decisions an بيامة بالأحداث العاملة لم	ا بمانی Part-2: Co الوص	% . %	0 Percentage v تُاتياً : الجداراه الوزن النسبي Percentage	التنشار العدوى) (الهدف م Goal الهدف Goal الهدف Goal الهدف به الهدف ووون التسبي الهدف weight total must be % ١٠٠	6		
the output even of (5-1) 5 5	-1 Total of Eval على الأخرين. Responsible fo ية علية Understanding	التغير الموزون uluation التغير الموزون الف المسلوكي Behavioral Descrip الراته و لا يلقى اللوم = or his decisions an بيلغة بالأحداث العاملة لح	اجستن Part-2: Co الوص ption of Compete ption of dompete	%\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	Percentage v ثانياً : الجداراه الوزن النسبي Percentage	الهنف ۲ Goal يجب ان يكون مجموع الوزن النسبي ۱۰۰% weight total must be	6		
مستوى الا المتحا e the output evel of npetency (5-1)	Total of Eval على الأخرين. Responsible fe يد عمل Understanding	التغير البوزون lluation مف السلوكي Behavioral Descrip زرادته، ولا يلقي اللوم - or his decisions an نيلة بالإحداث العاملة لح	اجمائی Part-2: Co الوص ption of Compete مل مسؤولية أعماله و قر	%1 pmpetencies concies encies	Percentage v ثانیاً : الجداراد الوزن النسبی Percentage	veight total must be %۱۰۰ پجِب ان یکون مجموع الوزن النسیی			
e the output evel of inpetency (5-1)	على الأخرين. Responsible fo ية علم علي المطالحة Understanding Reveal tra	مف السلوكي Behavioral Descrip زراراته، ولا يلقى اللوم - or his decisions an ينطح بالأحداث العامة لم s his role and how	Part-2: Co الوص ption of Compete مل مسزولية أعماله و مَ	mpetencies عرب المعارضة المعا	ثانياً : الجداراه الوزن النسبى Percentage		#		
e the output evel of inpetency (5-1)	على الأخرين. Responsible fo جية عمله . Understanding ية . Reveal tra	Behavioral Descrip نراراته، ولا يلقى اللوم - or his decisions an باطه بالأهداف العامة لج his role and how	الوص ption of Compete مل مسؤولية أعماله و ق nd duties, and not	encies معنی • t blaming others	الوزن النسبى Percentage	الجدارات Competencies	#		
e the output evel of inpetency (5-1)	على الأخرين. Responsible fo جية عمله . Understanding ية . Reveal tra	Behavioral Descrip نراراته، ولا يلقى اللوم - or his decisions an باطه بالأهداف العامة لج his role and how	ption of Compete مل مسؤولية اعماله و ق nd duties, and not	متب • t blaming others	Percentage	الجدارات Competencies	#		
5 5 5	Responsible fo جهة عمله . Understanding ية . Reveal tra	or his decisions an باطه بالأهداف العامة لج his role and how	nd duties, and not	t blaming others					
5	جهة عمله . Understanding ية . Reveal tra	باطه بالأهداف العامة لج his role and how							
	بة . Reveal tra	احمه من تحدیات بشفافیا		ranizational goals	%۲۰	حس المسؤولية	1		
5	Reveal tra عمل .		• يفصح عن ما يوا challenges faced:	gamzational goals		Responsibility			
5		بانفتاح وفق متطلبات ال	• يشارك المعلومات	- A- Alexandr					
	بشار ق المعاربات بانقتاج وقى متثلثات العمل . Sharing information openly with others according to the work requirement. و يسمى الى الإستقدة من اراء الأفرين من خارج الدارته، و تهيئة الأفرين لدعم الأعمال التى يقوم يها الإستقدادة من خارج الدارته، و تهيئة الأفرين لدعم الأعمال التى يقوم يها من خلال يناء حرفتات داعمة معهم. Seeking Support from people working in other department by building good relationship • يستجيب اطلبات الدعم و المسائدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله.				%1°	التعاون Collaboration	2		
5	Respond to the requ	uest for support & other depart	k assistance from rtments	employees from		(Teamwork skills)			
5		المكتوب الواضح والفعا ear & effective wr الشفهي الواضح والفعا		tion	9/ 1.0	that off			
4	Use cle	ear & effective ver	rbal communicati		%\°	التواصل Communication	3		
4	Listen carefully to ا يفاعلية	o others تعددة و تحديد أولوياتها		• ينصت للآخرين بعناية			311011		
4	Able to prioriti	ize work and mana to their pr هامه في وقتها بمستوى oon & carries out a	age multiple task riority إعتماد عليه ، وينفذ مر all tasks in timely	s according	%1 <i>e</i>	تحقيق الثنائج	4		
4		بدانل و حلول عند تتفيذ atives to accompli from super	بيادرو قادر على تقديم ish tasks without rvisor			Achievement			
5	يسعى إلى تحسين احتياجات التطوير الخاصة به باستمرار .		nt	9/ 1.0	mata at mate	_			
4	(فتراحات .	ين ومشاركة النُصح والا	ندم أراء مساعدة للأخري	• ية	70 1	نطویر الموطفین Staff Development	5		
4	Able to face chal	llenges at work.	على أي تحدي .	 لدية الأستعداد للتغلب ع 					
4		innovation d	luring work		% [*] ·	الارتباط الوظيفى	6		
4	Committe	ed to working hour	rs and available w	vhen needed		Employee Commitment			
5	ماله Focus or	ة العملاء" عند تنفيذ اعم n "Customer Servi	• برکز علی "خدما ce" while perforn	ming duties					
بچب ان یکون مجموع الوزن ۱۰۰ ملی التقدیر الموزون البجدارات Total of Evaluation ابحدالی التقدیر الموزون البجدارات Percentage weight total must be 100%									
الكوّن العاد في العا									
· ·									
۵.			د قدم المطف	Date: 24 Oct	toher 2018				
			توفيع الموطف.	Date: 24 OCI		<u> </u>	يخ: ع المدير (المقيم):		
4 4 5 4 4 4 5		Able to prioriti عال من الجودة Can be relied up المعراد Able to took initi المعراد Exercicles المعراد المعاد الم المعاد المعاد المعاد الم المعاد المعاد المعاد المعاد المعاد الم المعاد المعاد المعاد الم المعاد المعاد المعاد المعاد المعاد الم المعاد المعاد المعاد المعاد الم المعاد المعاد المعاد المعاد الم	Able to prioritize work and man to their pu أما يه في وقتله بستوى عال من الجودة Can be relied upon & carries out. المنافع وقتله المنافع المنا	Able to prioritize work and manage multiple task to their priority اعتاد عليه ، وينلذ سهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة Can be relied upon & carries out all tasks in timely high quality work high quality work Able to took initiatives to accomplish tasks without from supervisor Able to took initiatives to accomplish tasks without from supervisor Able to team of the supervisor Exercise self-learning & self-development in the supervisor in the supervisor Exercise self-learning & self-development in the supervisor in the su	Able to prioritize work and manage multiple tasks according to their priority • بيمكن الإعتماد عليه ، وينقد ميامه في وقتها بمستوى عال من الجودة Can be relied upon & carries out all tasks in timely manner with high quality work • مبادر و قفر على تقديم بالن و حلول عد تنفيذه لمهامه . Able to took initiatives to accomplish tasks without any guidance from supervisor • بيما إلى تحسين المتياجات الطوير الخاصة به بياستر ال الحداث و بيما الميام الميام الميام الميام و بيما الميام و بيما الميام و بيما الميام و بيمام الميام و بيمام الميام و بيمام الميام و الميام	Able to prioritize work and manage multiple tasks according to their priority و بيكن الإعتاد غليه ، وينقذ سهاه في وقتها بستوى عال من الجودة (Can be relied upon & carries out all tasks in timely manner with high quality work high quality work	Able to prioritize work and manage multiple tasks according to their priority Can be relied upon & carries out all tasks in timely manner with high quality work Able to took initiatives to accomplish tasks without any guidance form supervisor Able to took initiatives to accomplish tasks without any guidance from supervisor Exercise self-learning & self-development Exercise self-learning & self-development Able to face challenges at work. Exercise self-learning & self-development Able to face challenges at work. Active make the public of the work of the public of the public of the work of the		

وزارة الصحة Ministry of Health	التقدير العام لأداء الموظف على الوظيفة غير الاشرافية Final result of Employee's performance form- Non supervisory Position نبوذج (٣) نودة (٣)										
Organization / General Deparetment	ادارة المراكز الصحية بالخبر			الوكالة / الإدارة العامة:	Employee Name		بدرية حسين القمارة		اسم الموظف:		
Departement / Division		الفحص الشامر		الإدارة /القسم:	Job Title		المسمى الوظيفى:				
Manager(The Evaluator)	هري		المدير (المقيم):	Employee ID#	3829802			الرقم الوظيفى:			
Promotion readiness:	يستحق () لا ب	الجاهزيه للترقيه:		سنوي () مراجعة نصف سنوية ()			دورة التقييم:				
Deserve () Not deserve (\$ () 5 .	Performance Period	Performance Period: Annually () semiannual revision (
Evaluation Date: 24	/10/2018	تاريخ التقييم:	Performance Period:	From	الى / /	Го //	دورة الاداء: من				
تعليمات تعبئة النموذج Filling out Instructions											
Make sure all requiredfields are filled out											
Review the Detailed description of goals & Competencies Measurement evaluation واجع الوصف التفصيلي لمقياس تقدير الاهداف و الجدارات											
وبي وتعديد المعام كقيمة وقدمية وكسور عشرية (قبل التقريب) وكذلك التقدير بعد التقريب لعدد صحيح Write the final result in both fraction value (before approximate) and as integral value (after approximate)											
اذكر مبررات حصول الموظف على تقدير "ممتاز" او "غير مرضي" فقط وارفق الوثائق الداعمه لها الداعمه لها Justify rating employee as "excellent" or "not acceptable" only and attach all supporting documentation											
التقدير العام لأداء الموظف Final result of Employee's Performance											
ثائق الداعمه*	رات* *		النتيجة قبل التقريب The result	النتيجه بعد التقريب		التقدير العام		التصنيف Rank			
Supporting docume	Justifications*		The result (before approxim	ate) (after The result approximate)	Final result			Kunk			
				4.52	5	E	ممتاز xcellent		5		
	شهادة ش				جيد جدا Very Good			4			
مدير المراكز الصحية بالخبر						جيد Good					
					Sat	مرضي Satisfactory		2			
					غیر مرضي Unsatisfactory			1			
كقاط القوة Strength Points needs improvement النقاط التي تحتاج الى تطوير Points needs improvement											
			1								
Approver Signature		توقيع المعتمد:	Manager(The Evaluator)'s Sign	توقيع المدير (المقيم)ature	قو Employee's Signature			توقيع الموظف		
.,											

ملاحظة هامة: في النموذج (٣) يغرّب التقدير العام لأداء الموظف الذي يحتوي على قيمة كسرية كافرب عدد صحيح ؛ بتقريب أي عدد يحتوي على قيمة كسرية أقل من (X.5) إلى العدد الصحيح الأعلى مع كتابة النتيجة قبل وبعد التقريب.

مثال(۱): النتيجة قبل التقريب (۰٫۰٪) تصحح لتصبح بعد التقريب (٤) جِدِ جدا. مثال(۲):النتيجة قبل التقريب (۲٫۰٪) تصحح لتصبح بعد التقريب (۳) جِدِد. مثال(۲):النتيجة قبل التقريب (۲٫۰٪) تصحح لتصبح بعد التقريب (۳) جِدِد. مثال(٤):النتيجة قبل التقريب (۰٫۰٪) تصحح لتصبح بعد التقريب (۲) مَرضي.

Important notice: In form (3) the final result that include a fraction value should be approximated to the lower closest integral value if the result less than (X.5), and approximate to the higher closest integral value if greater than (X.5).

Example(1): Final result =(3.5) to be corrected to (4) "Very Good".

Example(2): Final result =(3.49) to be corrected to (3) "Good".

Example(3): Final result =(2.5) to be corrected to (3) "Good".

Example(4): Final result =(1.5) to be corrected to (2) "Satisfactory".

^{*} Attach extra paper if needed

^{*} ترفق ورقة خارجية إضافية عند الإحتياج إلى ذلك