

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİK PERFORMANS VE TEŞVİK YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç

MADDE 1 – Bu Yönergenin amacı Altınbaş Üniversitesinin misyonu, vizyonu, temel değerleri ve stratejik hedefleri doğrultusunda, Üniversitede görevli yöneticilerin ve akademik personelin performanslarının değerlendirilmesi, izlenmesi ve geliştirilmesi suretiyle eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve uygulamalarda mükemmellik hedefine ulaşarak ülkemize olan katkımızın sürekli artırılmasıdır.

Kapsam

MADDE 2 - Bu Yönerge, Altınbaş Üniversitesinde devamlı statüde görev yapan öğretim elemanlarını kapsamaktadır.

Dayanak

MADDE 3 - Bu Yönerge 30/05/2011 tarih ve 27949 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunan Altınbaş Üniversitesi Ana Yönetmeliğine ve Altınbaş Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönergesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 - Bu Yönerge metninde geçen

Üniversite: Altınbaş Üniversitesini,

Mütevelli Heyet: Altınbaş Üniversitesi Mütevelli Heyetini,

Başkan: Altınbaş Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı,

Rektör: Altınbaş Üniversitesi Rektörünü,

Müdür: Yüksekokul müdürleri, Sürekli Eğitim Merkezi müdürü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü müdürünü,

Akademik Personel: Altınbaş Üniversitesinde çalışmakta olan belirli veya belirsiz süreli sözleşme ile bağlı olarak çalışan öğretim elemanlarını,

Performans Değerlendirme Komisyonu (PDK): Akademik personel tarafından doldurulan performans tablolarını inceleyen, Dekanlık/Müdürlük tarafından kurulan ve üç öğretim üyesi / öğretim görevlisinden oluşan komisyonu ifade etmektedir.

Performans değerlendirme sisteminin unsurları

MADDE 5 —(1) Performans değerlendirme sisteminin unsurları şunlardır.

- Performansın ölçülmesi
- Performansın değerlendirilmesi
- Performans sonuçları hakkında geri bildirim
- Performans sonuçlarını ödüllendirme ve cezalandırma ile ilişkilendirme
- Geliştirme

Performans değerlendirme komisyonu

MADDE 6 - (1) Performans yönetim sisteminin tarafsız bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla, akademik personel tarafından doldurulan tabloların uygunluğunu inceleyen komisyondur.

(2) Yöneticilerin ve akademik personelin performansının değerlendirilmesi amacıyla oluşturulacak Komisyon, Dekan veya Müdürün görevlendireceği üç öğretim üyesi/ öğretim görevlisinden oluşur.

İKİNCİ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Sistemi

Akademik personel performans ölçüm süreci

MADDE 7 - (1) Performans değerlemeleri, her yılın Haziran ayı sonuna kadar tamamlanır. Akademik Performans Değerlendirme formunda aşağıda sıralanmış olan temel alanlara/kategorilere yönelik kriterler ve ham puanlar yer alır. Her bir alan için akademik personelin ilgili kriterde sağladığı ham puanların toplanması sureti ile alan puanları hesaplanır. Akademik Performans Değerlendirme Formunu her akademik personel kendisi doldurur ve Dekana sunar. Her personel, kendine ait Akademik Performans Değerlendirme Formunu doldururken dürüst hareket etmelidir. 1 Eylül tarihinden sonra işe başlayanlar o yıl için performans değerlendirmesine katılamaz. Bu akademik personel için değerlendirme notu Dekan tarafından önerilir ve Rektörlük tarafından onaylanır.

(2) Performans ham puan tablosu 6 farklı grup için tasarlanmıştır. (Her bir gruba ait ham puan tablosu ekte verilmiştir.). Her fakülte ve Yüksek Okul kendi içerisinde değerlendirilip sıralanır.

1. Hukuk Fakültesi /İİSB Fakültesi/İşletme Fakültesi/Uygulamalı Bilimler Fakültesi
2. Mühendislik Doğa Bilimleri Fakültesi
3. Eczacılık/Tıp/Diş Hekimliği Fakültesi
4. GSTF
5. MYO/SHMYO
6. YDY

(3) Performans değerlendirmeleri, değerlemeye esas yıl içinde gerçekleştirilen üç temel alanda/kategoride değerlendirilir.

1. Araştırma/Yayın Mesleki Araştırma - (Ham puan tablosu bölüm 1, 2, 6 ve 3, 5)
2. Eğitim/Öğretim- (Ham puan tablosu bölüm 4)
3. İdari ve diğer etkinlikler — (Ham puan tablosu bölüm 7)

(4) Akademik Performans Değerlendirmesi 3 aşamadan oluşmaktadır.

1. Aşama - Asgari ham puanların (Hedef) hesaplanması

1.1. Her bir grup için ortanca temel alınarak asgari ham puanlar hesaplanır.

1.2. Asgari ham puan (Hedef) hesaplaması 2 yıllık fakülte ortalaması alınarak 1.2.1'de belirtildiği gibi hesaplanmaktadır.

1.2.1. Performans değerlendirilmesi yapılacak akademik yıla ilişkin Fakülte ortanca değeri (M1) ile bir önceki akademik yıla ilişkin fakülte ortanca değerinin (M2) aritmetik ortalaması alınarak asgari ham puanı (hedef) hesaplanmaktadır. [$(M1+M2)/2$]

1.2.2. Bir sonraki yılın değerlendirmesi yapılır iken bir önceki yılın yönetici ve öğrenci değerlendirmesi hesaba katılmaz.

1.3. Öğretim üyesinin her bir kategoriden asgari puanı alması beklenmektedir. Öğretim üyesinin performans puanı 2 yıllık performans puan ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

1.4. Toplam asgari puanı geçenlerden söz konusu 3 kategorinin her hangi ikisinden asgari puanın %20 fazlasını alanlar için diğer üçüncü kategoriden asgari puan alma şartı aranmaz. Ayrıca, Öğrenci değerlendirmesi notu 4 ve üzeri olan, hedef puanını %90 oranında başaran öğretim üyelerinin değerlendirme notu yükseltilecektir.

1.5. Öğretim Görevlisi Değerlendirilmesi (MYO/SHMYO/YDY)

1.5.1. Toplam asgari puanı geçenlerden söz konusu 3 kategoriden herhangi ikisinden asgari puanın sağlayanlar için diğer üçüncü kategoriden asgari puan alma şartı, toplam koşulunu sağlaması şartıyla, aranmaz.

1.6. Araştırma Görevlileri Değerlendirilmesi

I. 6. 1. Bölüm başkanından gelecek olumlu görüşe göre hazırlanan rapor Dekan tarafından değerlendirilir.

2. Aşama - öğrenci ve yönetici değerlendirme katkısı

2.1. Öğrenci değerlendirme toplam ham puana olumlu katkı sağlayabilir. Öğretim elemanının öğrenci değerlendirmesinden aldığı puana bağlı olarak toplam puanı, aşağıda verilen katkı tablosuna uygun olarak %2 ile %10 arasında artırılır.

Öğrenci değerlendirme puan aralığı (1-5)	Öğretim üyesi ham puan artışı (%)
2,5 – 3,0	%2
3,0 – 3,5	%4
3,5 – 4,0	%6
4,0 – 4,5	%8
4,5 – 5,0	%10

2.2 Yönetici değerlendirme toplam ham puana olumlu katkı sağlayabilir. Öğretim elemanının öğrenci değerlendirmesinden aldığı puana bağlı olarak toplam puanı, aşağıda verilen katkı tablosuna uygun olarak %5 ile %10 arasında artırılır.

Yönetici puan aralığı (1-10)	Öğretim üyesi ham puan artışı
4-5	%5
5-6	%6
6-7	%7
7-8	%8
8-9	%9
9-10	%10

2.3.Yönetici, değerlendirmesini aşağıda belirtilen performans kriterlerine bağlı olarak I ile 10 arasında not vererek yapacaktır.

Yönetici Değerlendirmesi (*) 1 —Hiç 2—Nadiren 3-Bazen 4—Genellikle 5 —Her zaman

Üniversiteyi içerde ve dışarda temsil kabiliyeti vardır.

Birimi ile uyumlu çalışır.

Çalışma arkadaşları ile uyumlu ve iletişim halindedir.

Takım çalışmasına yatkındır.
Üniversite kaynaklarının kullanılmasında özenlidir,
Biriminin geliştirilmesi için fikir ve projeler, geliştirir, üretir ve sunar,
Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanmaz.

3. Aşama - Sonuç değerlendirmesi

Öğrenci ve yönetici değerlendirmeleri eklendikten sonra toplam puanı, hesaplanma yöntemi 7-4'te açıklanan toplam asgari puanın üzerinde olan öğretim elemanları A grubu olarak sınıflandırılır. Toplam puanı asgari puanın altında olup asgari puan*0,75'in üzerinde olan öğretim elemanları B grubu, daha az toplam puana sahip öğretim elemanları C grubu olarak sınıflandırılır. A grubu "iyi performans", B grubu "geliştirilebilir performans" ve C grubu "beklentinin altında performans" göstermiş olarak adlandırılır.

Performans notuna bakılmaksızın tüm öğretim elemanları Bilimsel, Sanatsal Yayın Desteği'nden faydalanır. (Ek-1 Bilimsel, Sanatsal Yayın Destek Yönergesi)

(5) Dekan, kendisine iletilen bu formları PDK'na teslim eder. PDK bu formları değerlendirir ve denetler. Gerektiğinde yeniden hesaplanan ham puanlar ilgili personel ile paylaşılır ve itirazlar değerlendirilir. PDK tarafından belirlenen nihai ham puanlar Dekanlık tarafından Rektöre iletilir.

Yönetici performans ölçüm süreci

MADDE 8 - (1) Üniversite yöneticilerinin performans değerlemeleri, her yılın Haziran ayı sonuna kadar tamamlanır.

(1) Performans değerlendirmeleri, değerlemeye esas yıl içinde; Fakülte/Yüksekokul Performansı (örneğin; yayın, proje, öğrenci değerlendirme notu, bütçe verimliliği, doluluk oranı), Personel Değerlendirmesi ve Rektör Değerlendirmesi olmak üzere üç temel alanda değerlendirilir.

(2) Fakülte/Yüksekokul Performansı, her akademik dönem için belirlenen ve performansa konu olan hedeflerin ve puanlama kriterlerinin yer aldığı Yönetici Performans Değerleme Formu (YPDF) ile değerlendirilir. YPDF'ni her yönetici kendisi doldurur ve Rektöre iletir. Fakülte/Yüksekokul Performans hedeflerinin belirlenmesinde Üniversitenin hedefleri çerçevesinde, ilgili dekanın/müdürün de görüşü alınarak Rektör tarafından belirlenir.

(3) Rektör Değerlendirmesi; Rektörün ilgili yönetici hakkında, önceden belirlenmiş performans kriterlerini notlandırması sureti ile gerçekleştirilir.

(4) Personel Değerlendirmesi; yöneticinin altında çalışan personelin yöneticisi ile ilgili olarak Yönetici Performans Değerlendirme Anketini doldurması sureti ile gerçekleştirilir.

(5) Rektör, kendisine iletilen bu formları değerlendirir ve denetler. Gerektiğinde yeniden hesaplan puanlar İlgili yönetici ile paylaşılır ve itirazlar değerlendirilir. Her yönetici, kendine ait Yönetici Performans Değerlendirme Formunu doldururken dürüst hareket etmelidir.

(6) Fakülte/Yüksekokul Performansı, Personel Değerlendirmesi ve Rektörün Değerlendirmesi bölümlerine ilişkin puanlar göz önüne alınarak yönetici performans notu A, B veya C olarak belirlenir.

Performans değerlendirme kategorileri

MADDE 9 -

(1) A grubu: İyi performans Kategorilerde minimum kriterleri ve minimum toplamı sağlayan öğretim üyesidir.

(2) B grubu: Geliştirilebilir performans, minimum toplamın %25 altında kalan sınırın geçilmesidir.

(3) C grubu: Beklentinin altında performans, minimum toplamın %25 altında kalan sınırı geçemeyen öğretim üyeleri grubudur.

(4) X grubu: 1 yılını tamamlamamış olan öğretim üyeleri grubudur. X1 notu 1 Ocak öncesi işe giren öğretim üyesi notudur ve zam hak ediş oranı, B notu zammına denktir. X2 notu 1 Ocak sonrası ile giren öğretim üyesi notudur ve zam hak ediş oranı, C notu zammına denktir.

Performans sonuçlarının kullanımı

MADDE 10 -

(1) Madde 7'de belirtilen 6 grup bazında ilk 3'e girmiş olan öğretim üyeleri başarı belgesi alır.

(2) A sınıfı maaş zam oranı, mütevelli heyetinin onaylamış olduğu maaş oranıdır.

(3) B sınıfı zam oranı, belirlenen orandan %25 az olarak hesaplanır.

(4) C sınıfı zam oranı, belirlenen orandan %50 az olarak hesaplanır.

- (5) 1 yılı doldurmamış öğretim elemanları ile geçerli akademik yılda doğum ve sabbatical hariç 6 aydan fazla izinli/görevli öğretim elemanlarına “X” notu verilir.
- (6) Performans değerlendirme sonuçları, ödül dağıtılmasında, üniversite araştırma fonundan yararlanmada, bireysel araştırma fonunun belirlenmesinde, akademik ve idari görevlendirmelerde de dikkate alınır.
- (7) Performans notu 2 kez arka arkaya “C” alan personele “C” için öngörülen zam oranının yarısı kadar ücret artışı yapılır. 3 kez arka arkaya “C” alan personele ise ücret artışı yapılmaz.
- (8) Bir yıldan fazla çalışıyor olmasına rağmen akademik performans veri girişi yapmayan personele ücret artışı yapılmaz.
- (9) Geçerli akademik yılda doğum izninde ve sabbatical’da olan akademik personele “B” performans notu verilir.

MADDE 11-

- (1) Performans notundan bağımsız olarak tüm öğretim elemanları Araştırma ve Proje desteğinden faydalanır. (Ek-2 Bilimsel/ Sanatsal Araştırma ve Proje Destek Yönergesi)
- (2) Performans notundan bağımsız olarak tüm öğretim elemanları Uluslararası Bilimsel/Sanatsal Etkinliklere Katılım ve Desteğinden faydalanır (Ek-3 Uluslararası Bilimsel/Sanatsal Etkinliklere Katılımı Destekleme Kriterleri Yönergesi)

Geribildirim ve Geliştirme

MADDE 12 — Performans değerlendirme sonuçları Rektör tarafından ilgili personele veya birim yöneticisine bildirilir. Gerekğinde özel toplantılar yapılarak performansın geliştirilmesi konusunda izlenecek süreç ve adımlar belirlenir, planlanır ve izlenir.

Gizlilik

MADDE 13 — Performans değerlendirmeleri gizlidir. Değerlendirme sürecinin her aşamasında gizlilik kuralı katıyetle uygulanır ve süreçte görev alan tüm personel gizliliğin sağlanmasından sorumludur. Rektör, performans sonuçlarını, ilgili kişi ve Mütevelli Heyet dışında kimse ile paylaşamaz. Performans sonuçları, üniversitenin insan kaynakları birimi tarafından muhafaza edilir.

Şeffaflık

MADDE 14 — Performans yönetim sisteminin esasları ve performans değerlendirme yöntemi şeffaf bir şekilde tüm personele duyurulur. Yapılacak tüm değişikliklerden personel haberdar edilir. Performans, performansın sergilendiği dönemin başında geçerli olan yöntem üzerinden değerlendirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **Son Hükümler**

Yürürlük

MADDE 15 - Bu Yönerge Mütevelli Heyetin Onayı ile yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16 - Bu Yönerge hükümlerini Rektör yürütür.

[Ek-1 Bilimsel, Sanatsal Yayın Destek Yönergesi](#)

[Ek-2 Bilimsel/ Sanatsal Araştırma ve Proje Destek Yönergesi](#)

[Ek-3 Uluslararası Bilimsel/Sanatsal Etkinliklere Katılımı Destekleme Kriterleri Yönergesi](#)