



### STANDART 3 : PERSONELİN YETERLİLİĞİ VE PEFORMANSI

Fakültemizde çalışan personel, 2547 sayılı yüksek öğretim Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında istihdam edilmektedir.

Araştırma Görevlisi ihtiyacı için, Araştırma Görevlisi başına öğrenci sayısı esas alınmakta, bu oranın 90'ın altına düşmesi hedeflenmektedir. Her eğitim öğretim dönemi için bölümlerin bu oranı irdelenerek, hangi bölümlere kaç adet Araştırma Görevlisi tedarik edilmesi gerektiği irdelenmektedir.

28.06.2008 tarih ve 26920 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 5772 sayılı kanun ile 2547 sayılı Kanun'un 23, 25 ve 26 ncı maddeleri yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ile üniversitelerin Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesörlük kadrolarına yapılacak atamalarda, söz konusu kadro için kanunda belirtilen asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacıyla yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da gözetererek, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebileceklerini hükme bağlanmıştır. ESOĞÜ Senatosu'nun 17.07.2008 tarih ve 20 nolu toplantı kararı ile Atama ve Yükseltmelerde istenecek ek kriterler ve koşullar belirlenmiş, yasa gereği, onay almak üzere Yükseköğretim Kurulu'na gönderilmiştir. Söz konusu kriterler (EK-3.2) Yükseköğretim kurulunda değişikliğe uğrayarak 08.10.2008 tarihli kararını takiben, YÖK'de onaylanan haliyle YÖK web sitesinde de yayınlanmıştır.

Bir öğretim üyesi, bir üst kadroya atama koşullarını sağlaması halinde, eğer bölümde boş kadro var ise, kadro atama işlemlerine başlanmaktadır. Her yıl Ocak ayında, bölümlerden, o yıla ilişkin bir üst kadroyu hak etmesi beklenen öğretim üyeleri dikkate alınarak kadro talepleri alınmakta, bu talepler doğrultusunda, eğer bölümde ihtiyaç duyulan boş kadro yok ise, bölümler arası veya fakülteler arası kadro takasları sağlanarak öğretim üyeleri mağdur edilmemeye çalışılmaktadır.

Fakültemiz alt birimlerinde görev yapmakta olan personel arasında görev dağılımı yapılırken personelin yeterliliği dikkate alınmaktadır.

Bütün bunların yanı sıra 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 10 maddesinde amirlerin maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten hal ve hareketlerini kontrol etmekten görevli ve sorumlu olduğu belirtildiğinden, Fakültemiz dekanı ve alt birim yöneticileri görev alanlarıyla ilgili olarak personelin yeterliliğini sürekli olarak izleyip, personelin yetersiz kaldığı durumlarda personele bilgi ve kaynak sağlayarak ve yol göstererek personelin yetişmesine katkı sağlamaları gerekmektedir.

Yükseköğretim kurumları insan kaynaklarında nitelik ve nicelik olarak yaşanan eksiklik nedeniyle, bu standardın genel koşullarının kurumsal düzeyde tam anlamıyla sağlamanın eksiklik giderilmediği sürece fiilen imkansız olduğu ve bu nedenle ilgili standardı sağlamaya yönelik faaliyetlerin **mevcut kadro ve bütçe imkanları çerçevesinde** yerine getirilebileceğini belirtmek gerekmektedir.



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

<b>BİLEŞEN</b>	<b>KONTROL ORTAMI STANDARTLARI</b>
----------------	------------------------------------

<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.1</b>	İnsan kaynakları yönetimi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.

<b>Mevcut Durum</b>	Kurumda insan kaynakları uygulamalarına temel teşkil edecek norm kadro çalışmaları kısmen yürütülmektedir. Bölgelerin Araştırma Görevlisi ihtiyacı için, Araştırma Görevlisi başına öğrenci sayısı esas alınarak belirlenmektedir. Öğretim üyeleri, kariyerlerinin gelişimini sağlamak üzere, "Görevlendirme İlkeleri"nde belirtilen şartlarda bilimsel toplantılara (kongre ve konferanslar) katılmaktadırlar.
---------------------	---

<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>
<b>KOS3.1.1</b>	Bölgelerin mevcut öğrenci sayısı, laboratuvar uygulama imkanları vb koşullar dikkate alınarak norm kadro Araştırma Görevlisi sayısı belirlenecektir.
<b>KOS3.1.2</b>	2013-2017 dönemi için mevcut Araştırma Görevlilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlama zamanları dikkate alınarak bölgelerin kadro ihtiyaçları tesbit edilecektir.

<b>Sorumlu Birim</b>	Dekanlık
----------------------	----------

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Personel Daire Bşk., Bölüm Bşk.
----------------------------------	---------------------------------

<b>Çıktı/Sonuç</b>	Norm Kadro Planı
--------------------	------------------

<b>Tamamlanma Tarihi</b>	Aralık 2013
--------------------------	-------------



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

<b>BİLEŞEN</b>	<b>KONTROL ORTAMI STANDARTLARI</b>
----------------	------------------------------------

<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.2</b>	İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.

<b>Mevcut Durum</b>	Çalışanların büyük bölümü, görevin gerektirdiği bilgi, deneyim bilgi ve yeteneğe sahiptirler. Yeterli deneyime sahip olmayan personele, aynı görevi yerine getiren deneyimli bir personel tarafından destek olunması sağlanmaktadır.
---------------------	--

<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>

<b>Sorumlu Birim</b>	
----------------------	--

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	
----------------------------------	--

<b>Çıktı/Sonuç</b>	
--------------------	--

<b>Tamamlanma Tarihi</b>	
--------------------------	--



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

BİLEŞEN	KONTROL ORTAMI STANDARTLARI
---------	-----------------------------

Standart No	Kamu iç Kontrol Standardı
KOS3	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

Genel Şart No	Genel Şartı
KOS3.3	Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.

Mevcut Durum	
	<p>Akademik personel için gereken nitelikler (atama kriterleri) ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Kriterleri sağlayan personel atanır.</p> <p>İdari personel 3 kategoride toplanabilir.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Yardımcı Hizmetler personeli temizlik, evrak getir-götürme gibi fazla mesleki bilgi gerektirmeyen işlerde</li><li>➤ Genel Hizmetler (Memur) masa başı (sekreterlik vb) işlerde</li><li>➤ Teknik personel ise büyük ölçüde laboratuarlarda görevlendirmektedir. Mesleki bilgi gerektiren bazı görevlerde çalışan personelin işin gerektirdiği eğitim-öğretime (Muhasebe biriminde çalışanların Ticaret Lisesi veya İİBF mezunu olmadıkları gibi) sahip olması arzı edilmektedir.</li></ul>

Eylem Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler

Sorumlu Birim	

İşbirliği Yapılacak Birim	

Çıktı/Sonuç	

Tamamlanma Tarihi	



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

BİLEŞEN	KONTROL ORTAMI STANDARTLARI
<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.
<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.4</b>	Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.
<b>Mevcut Durum</b>	Yeni Araştırma Görevlisi alımında, 2547 sayılı kanunda belirtilen şartlarda, ALES, Yabancı Dil, Not Ortalaması ve Bilim Sınavlarına göre en başarılı olan aday atanmaktadır. Öğretim üyeliği ilerlemede Üniversitemiz atama kriterleri uygulanmaktadır. İdari personel ise tamamen KPSS sonuçlarına göre istihdam edilmektedir. Bu personelin görev yükseltilmesi, Dekan ve Fakülte Sekreterinin, personelin liyakat ve performansı esas alınarak, takdiri ile mümkün olmaktadır.
<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>
<b>Sorumlu Birim</b>	
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	
<b>Çıktı/Sonuç</b>	
<b>Tamamlanma Tarihi</b>	



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

<b>BİLEŞEN</b>	<b>KONTROL ORTAMI STANDARTLARI</b>
<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.
<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.5</b>	Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.
<b>Mevcut Durum</b>	Her yıl Rektörlük Makamından, idari personel için hizmet içi eğitim talebi gelmekte ve ihtiyaç bildiren personel eğitime tabi tutulmaktadır.
<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>
<b>KOS3.5.1</b>	Mesleki bilgi gerektiren görevleri yerine getiren idari personelin kendi mesleği ile ilgili bir konuda, talep etmesi halinde, mevzuatta öngörülen yolluk ve yevmiyeli ve kurs (katılım) ücretli olarak, yılda bir kez, Yönetim Kurulu kararı ile, eğitime gönderilme imkanı sağlanacaktır.
<b>Sorumlu Birim</b>	Dekanlık
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Personel Daire Başkanlığı
<b>Çıktı/Sonuç</b>	Eğitim
<b>Tamamlanma Tarihi</b>	Sürekli



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

BİLEŞEN	KONTROL ORTAMI STANDARTLARI
<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.
<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.6</b>	Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.
<b>Mevcut Durum</b>	Akademik personel yılda bir kez sicil formu ile Dekan tarafından değerlendirilmekte, ancak bu değerlendirmeler, 3 genel kritere göre olduğundan, oldukça yetersiz görülmektedir. Çalışanlara olumlu veya olumsuz geri bildirim yapılması mümkün değildir.
<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>
<b>Sorumlu Birim</b>	
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	
<b>Çıktı/Sonuç</b>	
<b>Tamamlanma Tarihi</b>	



### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

<b>BİLEŞEN</b>	<b>KONTROL ORTAMI STANDARTLARI</b>
----------------	------------------------------------

<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.7</b>	Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.

<b>Mevcut Durum</b>	<p>Yöneticilerin kendi birimlerinde çalışanlarının performansını subjektif olarak değerlendirmesi mümkündür. Ancak açık tanımlanmış kriterler olan bir performans değerlendirme sistemi, 657 ve 2547 sayılı kanunda imkan verilmemesi nedeniyle, kurulamadığından, personelin yetersiz olması halinde önlemler alınması, yüksek performans göstermesi halinde ödüllendirme yapılması mümkün görünmemektedir. Ancak subjektif olarak yüksek performans gösteren çalışanlar sözlü olarak takdir edilmekte, hata yapan personele işin yapılışı esnasında yapılan anlatımla eğitilmesine çalışılmakta, teşvik edecek ödül uygulamaları yapılamamaktadır.</p> <p>Uluslararası hakemli dergilerde (WOS) makalesi yayınlanmış akademik personel TÜBİTAK tarafından maddi olarak ödüllendirilmekte, Rektörlük Makamınca da yılda bir kez, bu amaçla düzenlenen ve tüm yöneticilerin katıldığı bir tören ile kendilerine belge verilmektedir.</p>
---------------------	--

<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>
<b>KOS3.7.1</b>	Fonksiyonel gruplar halinde (sekreterler, laboratuvar teknikerleri, idari yöneticiler vb), personel ile birlikte işle ilgili sorunları, çalışma ortamının yeterliliği, eksiklikler ve yapılabilecekleri içeren toplantılar yapılacaktır.
<b>KOS3.7.2</b>	İdari personelin kurumsal bağlılığını arttırmak, kendi aralarında ilişkileri yükseltmek amacıyla, piknik, iftar yemeği gibi sosyal etkinlikler düzenlenecektir.

<b>Sorumlu Birim</b>	Dekanlık
----------------------	----------

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Tüm Birimler
----------------------------------	--------------

<b>Çıktı/Sonuç</b>	Sosyal Etkinlikler
--------------------	--------------------

<b>Tamamlanma Tarihi</b>	Sürekli
--------------------------	---------





### İÇ KONTROL EYLEM PLANI

<b>BİLEŞEN</b>	<b>KONTROL ORTAMI STANDARTLARI</b>
----------------	------------------------------------

<b>Standart No</b>	<b>Kamu iç Kontrol Standardı</b>
<b>KOS3</b>	<b>Personelin yeterliliği ve performansı</b> İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

<b>Genel Şart No</b>	<b>Genel Şartı</b>
<b>KOS3.8</b>	Personel istihdamı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, eğitim, performans değerlendirmesi, özlük hakları gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin önemli hususlar yazılı olarak belirlenmiş olmalı ve personele duyurulmalıdır.

<b>Mevcut Durum</b>	Personel istihdamı, özlük hakları, yer değiştirme ve üst görevlere atanma ile ilgili çalışmalarda makul güvence verilmektedir. Ancak eğitim ve performans değerlendirmesi konusunda yasal düzenlemelere gereksinim vardır.
---------------------	--

<b>Eylem Kod No</b>	<b>Öngörülen Eylem veya Eylemler</b>

<b>Sorumlu Birim</b>	
----------------------	--

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	
----------------------------------	--

<b>Çıktı/Sonuç</b>	
--------------------	--

<b>Tamamlanma Tarihi</b>	
--------------------------	--