

Kod: KTÜ.YNG.96

Senato: 29.03.2022

Sayı: 327-10

YÖNERGE**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
MEMUR, SÖZLEŞMELİ PERSONEL VE İŞÇİ ROTASYON YÖNERGESİ****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

MADDE 1 – (1) Bu Yönergenin amacı, rotasyon ilkelerini belirlemek ve rotasyonu belli kurallara bağlamak, insan kaynaklarının kurumun amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olarak kullanmasını, verimliliğin artırılmasını, üniversitede görev yapan idari, sözleşmeli ve işçi personelin bilgi, beceri ve deneyimlerinin artırılmasını, örgütsel yedekleme ve kariyer planlama kapsamında yönetici olma potansiyeli olduğu düşünülen personelin kurumu bütün olarak görmeleri ve çeşitli birimlerin faaliyetlerini tanımasını sağlamaya yönelik olarak kurum içi rotasyon uygulanmasının işleyişini düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönerge, Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı birimlerde görev yapan memur, sözleşmeli personel ve işçileri kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönerge; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve Kamu İç Kontrol Standartları: Personelin Yeterliliği ve Performansı Standardı ve Faaliyetlerin Sürekliliği Standardına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönergede geçen;

- Kurum: Karadeniz Teknik Üniversitesi,
- Üst Yönetici: Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörünü,
- Birim: Rektörlüğe bağlı alt birimleri,
- Memur: 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesi kapsamında çalışan personeli,
- Sözleşmeli personel: 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında çalışan personeli,
- İşçi: 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personeli,
- Rotasyon: Personelin kendi isteği, yetiştirilmek, uyum sorunu, disiplinsizlik, sağlık sorunları, başarısızlık, üst yöneticinin ihtiyaç ve hizmet gereklerini ve personel değerlendirme puanı dikkate alarak görev yerinin değiştirilmesini,
- Süre: Personelin 1-3 yıl süre ile Kanuni Yerleşkesi veya diğer yerleşkelerde görev yapacağı süreyi,
- Rotasyon formu: Birimlerin her yıl Ocak ayı içerisinde rotasyon taleplerini Personel Daire Başkanlığına iletmek zorunda oldukları formu, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Sorumluluk, Rotasyon İlkeleri

Sorumluluk

MADDE 5- (1) Rektör; insan kaynaklarının, kurumun stratejik amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olarak ekonomik ve verimli kullanılmasından, yönetilmesinden, faaliyetlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik gerekli önlemlerin alınmasından, kurum içinde dengeli bir şekilde dağıtılmasından sorumludur.

(2) Üst yönetici, birimlerin ihtiyacını, hassas görevleri, hizmet gereklerini ve faaliyetlerin sürekliliğini dikkate alarak ilgili personelin çalıştığı birim amirlerinin de görüşlerini alarak rotasyona tabi tutabilir.

Rotasyon İlkeleri

MADDE 6- (1) Rotasyon; atamaya yetkili amirin, üniversitede görev yapan memurların, sözleşmeli personelin ve işçilerin; belirlenen ilkelere göre görev yerlerini geçici süre ile değiştirmesidir.

(2) Rotasyon;

(a) İdarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlanmasını önceliklemelidir.

(b) Bir tayin yetkisi gibi kullanılmamalıdır.

(c) Personele farklı bakış açıları, farklı uzmanlık alanları kazandırmalıdır.

(ç) Faaliyetlerin sürekliliğine katkı sağlamalıdır.

(d) Personelin kadro, eğitim düzeyi, bilgi ve becerisine uygun işler için yapılmalıdır.

(e) Personelin kendisini göstermesi, deneyim kazanması ve yükselmesine katkı sağlamalıdır.

(f) Personelin bilgisini ve verimliliğini arttırarak daha üst görev ve kadrolara hazırlamaya, farklı yeteneklerin ortaya çıkarılmasına yönelik olmalıdır.

(g) Birimlerin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmeye yönelik olmalıdır.

(ğ) Tek kişi tarafından yapılan hassas işlerdeki riski azaltmayı amaçlamalıdır.

(h) Birimlere katkı sağlayacak, memnuniyet ve değişim amacı taşımalıdır.

(3) Aday memurlara ve daha önce rotasyona tabi tutulan personele, talebi olmadığı halde rotasyon uygulanmamalıdır.

(4) Personelin çalışma şartlarını zorlaştırıcı düzeyde olmamalı, personel aleyhine bir durum oluşturulmamalıdır.

(5) Hizmet gerekleri ve zorunlu haller dışında, memurun rızası alınarak yapılmalıdır.

(6) Rotasyon öncelikli olarak;

(a) İsteğe bağlı olarak başka birim ve işlerde yetiştirilmek, denenmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek isteyen, daha fazla katkı sağlayacağına inanan personele,

(b) Sürekli aynı işi yapması nedeniyle üzerinde psikolojik yorgunluk hisseden personele,

(c) Kendi biriminde yükselme fırsatı bulamayan personele,

(ç) Her türlü çabaya karşı yaptığı işte başarısız olan personele,

(d) Performans değerlendirmesi sonucu "düşük" veya "yetersiz" bulunan personele uygulanmalıdır.

(7) Rotasyon sadece çalışanın kendisini geliştirmesi için değil, kurumun ihtiyaç duyduğu alanlar dikkate alınarak yapılmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Süre, Başvuru ve Değerlendirme, Eğitim, Ödüllendirme

Süre

MADDE 7- (1) Rotasyon süresi 1 yıldan az, 3 yıldan fazla olamaz.

(2) Bu süre içinde komisyon tarafından 6 ayda bir rotasyon ve uyum değerlendirmesi yapılır ve rotasyonun devamına ya da değişikliğine karar verilir.

(3) Rotasyona tabi tutulan personel süresi dolduktan sonra eski görevine geri döner. Ancak, personelin talebi halinde aynı yerde rotasyon süresi uzatılabilir.

Başvuru ve değerlendirme

MADDE 8- (1) Rotasyon başvuruları her yıl Ocak ayında başlar ve bu ayın sonunda birimler tarafından Rotasyon Formu ile Personel Daire Başkanlığına gönderilir. Rotasyona ilişkin başvuru sonuçları değerlendirme işlemleri tamamlanarak Şubat ayı içerisinde ilan edilir.

(2) Birimlerden gelen rotasyon talepleri, personelden sorumlu Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter ve Personel Daire Başkanından oluşan 3 kişilik komisyon tarafından değerlendirilir.

Bu komisyon birimlerinde ihtiyaçlarının da dikkate alarak

(3) Rotasyon talebinde bulunacak personelin o kurumda en az 3 yıl çalışmış olması gerekir. Bu süre isteğe bağlı rotasyon taleplerinde dikkate alınmaz.

(4) Öncelikli olarak isteğe bağlı rotasyon talepleri değerlendirilir.

(5) Rotasyon aynı daire veya akademik birim içerisinde o birimin yöneticisi (Dekan/Müdür/Daire Başkanı vb.), üniversiteye bağlı birimler arasında Rektörün yazılı onayı ile yapılır.

(6) Rotasyon taleplerinde kadro ve unvan durumuna bakılmaz.

(7) Komisyon, hizmet gerekleri ve birimlerin ihtiyaçları, ileriye dönük uzman eleman veya yönetici yetiştirme hedeflerine uygun olarak rotasyona tabi tutulacak personel listesini hazırlayarak Rektörün onayına sunar.

Eğitim

MADDE 9- (1) Rotasyona tabi tutulan personelin eğitim talepleri karşılanır.

Ödüllendirme

MADDE 10- (1) Rotasyona tabi tutulan personelden başarı gösteren personele her yılın sonunda, birime sağladığı katkı, uyumlu çalışma, işi sahiplenme ve istekli olma, ortak çalışma ve iş birliği, zamanı iyi kullanma, kendini geliştirme gayreti, kamu kaynaklarını tasarruflu kullanmada gösterdiği özen, kendini ifade edebilme, problem çözme yeteneği, sorumluluk alma, mevzuatı takibi ve uygulaması, işe devami, kılık-kıyafet kurallarına uygunluğu gibi konularda birim amirinin (genel sekreter, dekan, müdür, daire başkanı, başmüdür, müdür, hukuk müşaviri, iç denetim birimi başkanı vb.) yazılı talebi üzerine üst yönetici tarafından "Üstün Başarı Belgesi" veya "Teşekkür Belgesi" verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yürütme ve Yürürlük

Yürürlük

MADDE 11 - (1) Bu Yönerge, Üniversite Senatosu tarafından kabul edildiği tarihi izleyen yılbaşından itibaren yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12 - (1) Bu Yönerge hükümlerini Rektör yürütür.

