

TRABZON MESLEK YÜKSEKOKULU	Standart 3	Yayın Tarihi:	28.08.2013
	Personelin Yeterliliği ve Performansı	Revizyon Tarihi:	14.06.2021
		Revizyon No:	00
		Sayfa Sayısı:	6

KONTROL ORTAMI STANDARTLARI

Kontrol ortamı, iç kontrolün diğer unsurlarına temel teşkil eden genel bir çerçeve olup kişisel ve mesleki dürüstlük, yönetim ve personelin etik değerleri, iç kontrole yönelik destekleyici tutum, mesleki yeterlilik, organizasyonel yapı, insan kaynakları politikaları ve uygulamaları ile yönetim felsefesi ve iş yapma tarzına ilişkin hususları kapsar.

Bu Standart İçin Gerekli Genel Şartlar:

3.1. İnsan kaynakları yönetimi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.

3.2. İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.

3.3. Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.

3.4. Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.

3.5. Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.

3.6. Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.

3.7. Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.

3.8. 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. Üniversite kaynaklarının kullanımında ve işlerinin yürütülmesinde, tüm üniversite yöneticilerinin, yasal incelmelere açık ve hesap verebilir şekilde davranmaları esastır, kabul etmez,

Politik organlar ve diğer sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerinde tarafsızlık ilkesine riayet eder.



A. PERSONELİN PERFORMANSI:

Personelin yeterliği ve performansını ölçecek kriterler henüz belli olmadığından, personelle ilgili bir değerlendirme yapılamamaktadır. Personelin Performansını Ölçmeye Yarayacak Kriter Örnekleri: – Personelin kullandığı bilişim programı sayısı – Personelin aldığı takdir, teşekkür sayısı – Personelin yıllık işlem sayısı, başarı ile tamamladığı iş sayısı – Personelin hatalı görülen işlem sayısı – Personel hakkında yapılan şikâyet sayısı – Personelin katıldığı eğitim ve kurs sayısı – Personelin aldığı disiplin cezası sayısı – Personelin aldığı yıllık mazeret izin ve raporlu gün sayısı – Personelin katıldığı görevde yükselme eğitimi ve başarılı olduğu sınav sayısı – Personelin görevde iken bitirdiği okul sayısı

B. PERSONELİN EĞİTİMİ:

Meslek Yüksekokulunda, personelin bilgi ve becerisini arttırmak amacıyla çeşitli eğitim kurslarına katılması sağlanmıştır. Bu eğitimler personelin kendine olan güvenini arttırmasına, moral ve motivasyonunu yüksek tutmasına ve işini severek yapmasına önemli katkı yapmaktadır. yılında Üniversitemizde ve çevre illerde düzenlenen eğitim kursuna idari personelin tamamına yakını ve yönetici pozisyonunda olan akademik personel katılmıştır.

İdari Personelin Eğitim Durumu

İdari Personelin Eğitim Durumu					
Kişi Sayısı	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek L.ve Doktora
	2	1	4	2	0
Yüzde	22,22	11,11	44,44	22,22	0

İdari Personelin Hizmet Süreleri

İdari Personelin Hizmet Süresi						
	1 – 3 Yıl	4 – 6 Yıl	7 – 10 Yıl	11 – 15 Yıl	16 – 20 Yıl	21 - Üzeri
Kişi Sayısı			1	1	0	7
Yüzde			11,11	11,11	0	77,78

İdari Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı

İdari Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı						
Kişi Sayısı	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51- Üzeri
				3	3	3
Yüzde				33,33	33,33	33,33

Kadın Erkek Personel Dağılımı Sayıları

	Kadın	Erkek	Toplam	K %	E %
Akademik Personel	19	27	46	41,3	58,7
İdari Personel	3	6	9	33,33	66,67
TOPLAM	22	33	55	40,00	60,00

Yıllar İtibarı ile Personel Sayılarının Dağılımı

Personel Sınıfı	2018 Yılı	2019 Yılı	2020 Yılı
Akademik Personel	44	47	46
Yabancı Uyruklu Akademik Personel			
İdari Personel	9	8	9
Sözleşmeli Personel			
Sürekli İşçiler			
Sürekli İşçiler (696 KHK)			
TOPLAM	53	53	55

Ön Mali Kontrol

Birimimizce 2020 yılı içerisinde gerçekleştirilen mali işlemlerin tür ve sayılarına ait bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İŞLEM	SAYI	İŞLEM	SAYI	İŞLEM	SAYI
Maaş	12	Mesai		Telefon	11
Ek Ders	11	Satın Alma	14	Jüri Ödemesi	
Yolluk	12	Hakediş Dosyası		Döner Sermaye Ödemesi	

EĞİTİM VE SEMİNERLER

Kurs, Eğitim Semineri, Tatbikat, Konferans, Sivil Savunma, Güvenlik vb. Etkinliklere Katılan İdari Personel

Eğitimin Konusu	Eğitimi Veren/Düzenleyen	Yer	Tarih	Katılan Personel
TS EN ISO 9001-2015 Kalite Yönetimi Sistemi Temel Eğitimi	Türk Standartları Enstitüsü Eğitim Dairesi Başkanlığı	Nazım Terzioğlu Amfisi	09.03.2021-12.03.2021	Mehtap KELEŞ VURAL Gözde ŞENSOY YILDIZ Barış ATIZ
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	KTÜ İSGB	KTÜ	29-03.04.2019 02-03.05.2019	Trabzon MYO tüm idari personel
Pardus&Libreoffice	KTÜ	KTÜ Bilgisayar Müh. Lab.	05-08.02.2019	Mehtap KELEŞ VURAL Gözde ŞENSOY YILDIZ



AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME

KRİTERLER	Pekiyi	İyi	Orta	Zayıf
Yükseköğretim kanununun 4. ve 5. Maddelerinde belirtilen amaç ve ilkeleri gerçekleştirmedeki tutumu ve uyumu				
Öğretim, araştırma ve uygulama yeteneği				
Yabancı Dil Bilgisi				
Öğrencileri değerlendirme ve yetiştirmedeki başarısı				
Takip, denetim ve örnek olma kabiliyeti				
Planlama, organizasyon ve koordinasyon kabiliyeti,				
Disipline riayeti,				
İnsan haklarına saygısı, kişi haklarına saygı ve insan onuru ile bağdaşmayan davranışlar sergileme eğilimi.				
Amirlerine ve arkadaşlarına karşı tutumu.				
Çalışkanlık ve dürüstlüğü				
Görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme.				
Mesleki bilgisi ve yaptığı aşamalar,				
Tarafsızlığı ve sorumluluk duygusu,				
Lisans, yüksek lisans ve doktora aşamalarında öğrenci yetiştirmedeki başarısı,				
Lisans, yüksek lisans ve doktora aşamalarında öğrenci yetiştirmedeki başarısı,				
Temsil ve müzakere yeteneği,				
Çalıştığı kurumun menfaatlerini korumada gösterdiği itina ve hassasiyet,				
Yasa, yönetmelik, genelge, iç tamimlere uyma ve uygulama yeteneği,				
İdari görevleri				



İDARİ PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ				FOTOĞRAF		
Adı Soyadı						
İş Ünvanı						
Bağlı Olduğu Makam	Meslek Yüksekokulu Sekreterliği					
Değerlendirme Yılı	2021			Puan	Açıklama	Performans Puanı
Kullandığı Bilişim Puanları	Office					
	Web Tasarım					
	E-bütçe					
	Maaş					
	Taşınır Mal					
	Muhasebe					
	Diğer					
Kullandığı İzinleri Toplamı (Yıllık, Mazeret, Rapor Vb.)						
Katıldığı Hizmet İçi Kursların Sayısı.						
Hazırladığı Evrak Sayısı						
Hatalı Bulunan Evrak Sayısı						
İşinde Hataları Nedeniyle Aldığı Para Cezası Ve Tutarı						
Kullandığı Teknik Donanım Sayısı	Bilgisayar					
	Baskı Makinesi					
	Projeksiyon, Ses Sistemleri					
	Optik Okuyucu					
	Server					
	CCTV Güvenlik Kamera Sistemi					
	Tarayıcı ve Diğer					
Hakkında Yapılan Yazılı Ve Sözlü Şikayet Sayısı.						
İşinde Aldığı Disiplin Cezası Ya Da Tenkit Yazısı Sayısı						
Yanında Çalışan Alt Eleman Sayısı						
Biriminde veya Birim Dışında Görev Aldığı Organizasyon Sayısı						
Aldığı Takdir, Teşekkür Ve Maaş Ödülü Sayısı						
Birim Adına Cevap Verdiği E-Posta Sayısı						
Görevi Gereği Kendisine Verilen Riskli Ve Hassas Görev Sayısı						
Görevde İken Eğitim-Öğretimde Yaptığı Aşama, Aldığı Diploma Sayısı						
Görev Aldığı Komisyon Sayısı						
Etik Değerlere Bağlılık						
Genel Görüş	Sadakat					
	Uyum					
	Tarafsızlık					
	Mesleki Bilgi					
	İş Disiplini					
TOPLAM						

Kaynak: Yükseköğretim Kurumları "Etik Davranış İlkelerinden" alınmıştır.

Hazırlayan
Mehtap KELEŞ VURAL
Yüksekokul Sekreteri

Onaylayan
Prof. Dr. İlhan DENİZ
Yüksekokul Müdürü