

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS ÖLÇME YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç-Kapsam-Dayanak

MADDE 1 - Amaç

Bu yönergenin amacı İstanbul Arel Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlisi) içinde bulunulan akademik yıl içinde gösterdiği performansı bu yönergede belirlenen yöntemlere göre objektif şekilde ölçülmesidir.

MADDE 2 - Kapsam

Bu yönerge İstanbul Arel Üniversitesi akademik personelinin performans ölçme kriterler ve yöntemlerini, performansa bağlı olarak yapılacak maaş artışlarını, sözleşmelerin devamında ve sona erdirilmesindeki etkisine ilişkin Üniversite tarafından belirlenen kriterleri, usul ve esasları kapsar.

MADDE 3 - Dayanak

Bu yönerge, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130 uncu maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu, 4281 sayılı Kanun ile Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Performans Ölçüm Süreci ve Kriterleri

MADDE 4 - Performans Ölçme Süreci

- 4.1. Performans ölçüm süreci 1 Haziran – 31 Mayıs dönemini kapsar.
- 4.2. Performans ölçümü sağlık bilimleri, mühendislik ve fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar alanlarında ayrı ayrı gerçekleştirilir.
- 4.3. Her akademik personel 31 Mayıs mesai bitimine kadar yönergenin ekinde yer alan kriterlere göre yıllık faaliyetlerini performans ölçüm sistemine girmek zorundadır. Bu tarihe kadar girilmeyen veri ve bilgiler daha sonra sisteme girilemez ve ilgili personel bildirim hakkından vazgeçmiş sayılır.
- 4.4. Akademik personelin girdiği verilerin düzeni ve doğruluğu, her fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulunda kurulacak komisyonlar tarafından kontrol edilerek en geç 15 Hazirana kadar dekan/müdür onayına sunulur.
- 4.5. Dekan/Müdür tarafından gerçekleştirilen yönetici değerlendirmesi sonrasında formlar en geç 30 Haziran tarihine kadar Rektör onayına sunulur.
- 4.6. Rektör tarafından onaylanmasının arkasından bu yönergede belirtilen esaslara göre akademik personel performansı hesaplanır. Her bir akademik personel için performans puanı 20 Temmuz tarihine kadar hesaplanır.
- 4.7. Dekan/müdür tarafından akademik personel tek tek davet edilerek, aldığı performans puanı kendisine bildirilir. Akademik personelin hesaplanan puana ilişkin itirazı var ise, en geç 1 Ağustos tarihine kadar yazılı olarak alınır ve Rektörlüğe iletilir.

MADDE 5 - Performans Ölçme Kriterleri

- 5.1. Akademik personelin performanslarının belirlenmesinde kullanılacak kriterler ve bunlara ilişkin puanlamalar 2 ana başlık altında yer alır. Birinci grup akademik personelin akademik yıl içinde gerçekleştirdiği bireysel çalışma ve etkinlikleri, ikinci grup ise dekan/müdür tarafından gerçekleştirilen yönetici değerlendirmesini içerir.
- 5.2 Birinci grubun toplam performans içindeki ağırlığı %90 ve yönetici değerlendirmesinin ağırlığı %10 olarak alınmak suretiyle her bir akademik personel için toplam performans puanı hesaplanır.
- 5.3. Birinci grup araştırma, eğitim, üniversite içi ve dışı faaliyetler olmak üzere üç başlık altında puanlama kriterlerine sahiptir. Araştırmanın ağırlığı %40, eğitimin ağırlığı %30, üniversite içi ve dışı faaliyetler %30 ağırlığa sahiptir. Birinci grup puanlama bu yönergenin ekinde yer alan puanlama tablosuna göre gerçekleştirilir. Akademik personelin aldıkları puanlar, kendi grupları içinde, en yüksekten en düşüğe göre sıralanır. Her bir grubun ham puanlarına göre yapılan sıralamalar, en yüksek puanı alan akademik

personelin puanı 100 olacak şekilde standardize edilir. Standardizasyon her bir personel için, toplam personel sayısından ilgili personelin sıra numarasının bir eksiğinin çıkarılması ile bulunan değerin toplam personel sayısına bölünmesi ile bulunur.

- 5.4. Yönetici değerlendirme puanı, ilgili birim ortalamasından düşük olan akademik personele, yönetici tarafından verilen puanın gerekçeleri performans ölçüm sonuçları Rektörlüğe iletilmeden açıklanır.
- 5.5. Yönetici değerlendirme puanı ve akademik personel performans puanının yukarıda belirlenen ağırlıklar kullanılarak hesaplanan ağırlıklı ortalaması, akademik personelin nihai performans puanını oluşturur.
- 5.6. Elde edilen akademik performans değerlerine göre her bir akademik birim (fakülte/yüksek okul ve meslek yüksek okulu) için ayrı bir sıralama gerçekleştirilir. Yapılan sıralamaya göre akademik personelin sıra değeri (n)'den 1 çıkarılarak ve sıralamaya esas akademik personel sayısı (N)'e bölünür. Elde edilen değer 1 den çıkarılarak her bir akademik personel için bir performans endeks değeri bulunur. Bu endeks değerlerine göre akademik personelin performans sınıflandırması aşağıdaki tabloya göre yapılır.

Kategori	Aralık
A	0,81-1,00
B	0,61-0,80
C	0,41-0,60
D	0,21 – 0,40
E	0,00-0,20

- 5.7. Her bir akademik birim (Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu) için akademik performans değerleri kullanılarak ortalama değerler hesaplanır. Bir akademik personelin performans değeri hesaplanan ortalama değerin yüzde 30'undan az olduğu durumlarda değerlendirme E kategorisine indirilir. Bir akademik personelin performans değeri hesaplanan ortalama değerin yüzde 30'una eşit veya fazla olduğu durumlarda değerlendirme D kategorisine yükseltilir.
- 5.8. Lisans programlarında kadrolu bulunan öğretim görevlileri içinde bulunduğu Fakülte sıralamasına dahil edilir. Lisans programlarında yer alan (görevlendirilmiş) öğretim üyeleri ise kadrolarının hangi programda bulunduğundan bağımsız olarak kendi alanlarındaki fakülte sıralamasına dahil edilir. Ön lisans programlarında kadroları bulunan öğretim üyeleri ise kendi alanlarındaki öğretim üyeleri ile birlikte değerlendirilirler.
- 5.9. Performans ölçüm sistemine veri girişi yapmayan akademik personel değerlendirme kapsamına alınmadan E sınıfında yer alır.

MADDE 6 - Performans Ölçme Kriterleri

Performans ölçümünde puanlamaya esas olacak kriterler ve puanları, Sağlık, sosyal, fen ve mühendislik, güzel sanatlar ve tasarım alanlarında ayrı ayrı olmak üzere belirlenir. Hangi bölüm/programın hangi alanda yer alacağı Senato tarafından belirlenir.

MADDE 7 – Performans Ölçüm Sonuçlarına İtiraz

Performans ölçüm sonuçlarına itiraz etmek isteyen öğretim elemanları, itirazlarını gerekçelerini açıklamak kaydıyla Rektörlüğe yaparlar. İtirazlar Rektörlük tarafından, ilgili akademik birimden de görüş almak suretiyle incelenerek 15 gün içerisinde sonuçlandırılır.

MADDE 8 – Performans Ölçüm Sonuçlarının Uygulanması

- 8.1. Mütevelli Heyet Yürütme Kurulu tarafından Strateji ve Planlama Ofisinin yaptığı çalışmalar temel alınmak suretiyle her bir program, bölüm, fakülte veya alan için ayrı olarak belirlenecek baz ücret artış oranı dikkate alınarak her sınıfta yer alan akademik personele yıllık maaş zamları aşağıdaki tabloya göre gerçekleştirilir.

SINIF	MAAŞ ARTIŞ ORANI
A	Baz Artışın %40 Fazlası
B	Baz Artışın %20 Fazlası
C	Baz Artış
D	Baz Artışın %20 Eksiği
E	Baz Artışın %40 Eksiği

- 8.2. E sınıfında yer alan akademik personel bilimsel araştırma ve çalışmalara verilen destek ve teşviklerden faydalanamaz.
- 8.3. İki yıl üst üste E sınıfında yer alan akademik personelin sözleşmesinin yenilenmesi Rektörün önerisi ile Mütevelli Heyetin kararına bağlıdır. Mütevelli Heyet haklı gerekçeyle iş akdini fesih etme yetkisine sahiptir.
- 8.4 Performans ölçüm sonuçları düşük olan akademik personelin sonuçlarının iyileştirilmesi konusunda çalışmalar yapmak üzere Rektörlük bünyesinde bir çalışma grubu oluşturulur. Çalışma grubu öğretim elemanlarının performanslarının yükseltilmesi için alınması gereken önlemleri her bir öğretim elemanı ile görüşerek belirlemesi ve uygulanmasından sorumludur.

MADDE 9 – Performans Ölçüm Yönergesinin Uygulanması

9.1. Rektör, Rektör Yardımcıları, Dekan ve Müdürler bu değerlendirmenin dışındadır. Sayılan bu idari görevlerde bulunanlar ve performans yönergesinin kapsamında yer almayan araştırma görevlileri için ayrı bir performans ölçüm süreci izlenir.

9.2. Yürürlük tarihinden sonra işe başlayacak akademik personele yönerge yapılacak iş sözleşmesinin eki olarak verilir.

9.3. Performans ölçüm sisteminde uygulanacak kriterlerin belirlenmesi için her bir alan için ayrı olarak kurulacak komisyonlar tarafından gerçekleştirilecek çalışmalar, ilgili alanda yer alan program ve bölümlere gönderilerek görüşleri alındıktan sonra son hali verilerek Senato'ya sunulur. Senato'da kabulü ile kriterler geçerlilik kazanır. Önlisans programları için ayrı komisyonlar kurulur. Komisyonların çalışma takvimleri Rektörlük tarafından belirlenir.

9.4. Akademik birimlerin yetkili kurumları her akademik yılın sonunda Temmuz ayı içerisinde kriterlere ilişkin değişiklik önerilerini Senato'ya sunabilirler. Talepler ilgili alanda çalışan Komisyona iletilerek görüş alındıktan sonra, Eylül ayında yapılacak ilk Senato toplantısının gündemine alınarak karara bağlanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hususlar

Geçici Madde 1 - Bu Yönerge yürürlüğe girdiği tarihten itibaren İstanbul Arel Üniversitesi'nde 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında Uygulanmaya Başlanır. 2019-2020 yılına ilişkin performans ölçüm sonuçları bu yönergenin 8. Maddesinin 2. Ve 3. Fıkralarının uygulanmasına temel olarak alınmaz.

MADDE 10 - Yürürlük

Bu yönerge, Üniversite Senatosu'nun kabulünden sonra Mütevelli Heyetin onay tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

MADDE 11 - Yürütme

Bu yönerge hükümlerini İstanbul Arel Üniversitesi Rektörü yürütür.