

HUKUK KOMİSYONU İLE TEMEL HAKLAR KOMİSYONU
MÜŞTEREK RAPORU

Hukuk Komisyonumuz ile Temel Haklar Komisyonumuz; **Büyükçekmece Belediye Meclisinin 05 Aralık 2016 tarihinde yaptığı 2016 Yılı Aralık Ayı Meclis Toplantısının** birinci birleşiminde, müştereken incelenip, değerlendirilmek ve rapora bağlanmak üzere, Hukuk Komisyonu ile Temel Haklar Komisyonuna havale edilmiş bulunan, **gündemin 3. maddesini** incelemek üzere, **07 Aralık 2016 Çarşamba günü Saat: 11:00' da Belediye Hizmet Binasındaki toplantı salonunda toplandı.** Gündem konusunun, incelenmesine ve değerlendirilmesine geçilmiş olup, yapılan inceleme ve değerlendirmeler sonucu;

TEKLİF : Büyükçekmece Belediyesinin hedef ve ilkeleri doğrultusunda, hizmette verimliliğin artırılabilmesi için, Büyükçekmece Belediyesinde 657 Sayılı Yasanın 4. maddesinin (A) Fıkrası ile 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesi hükümleri gereğince istihdam edilen "Devlet Memuru" ve "Sözleşmeli Personel" statüsündeki personellerin performansının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere, hazırlanmış bulunan **"Büyükçekmece Belediye Başkanlığı Teşkilatı Personeli Performans Değerlendirme Yönergesi"** ekte sunulmuştur.

Söz konusu Yönergenin, **657 Sayılı Yasanın 122. maddesi ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. ve (18/a) maddesi hükümleri gereğince** görüşülüp karara bağlanmasına ilişkin Yazı İşleri Müdürlüğünün 22.11.2016 tarih ve (88563-1) sayılı yazılı teklifi ve eki;

**BÜYÜKÇEKMECE BELEDİYE BAŞKANLIĞI TEŞKİLATI PERSONELİ
PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNERGESİ**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar Amaç

MADDE 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Büyükçekmece Belediyesinin hedef ve ilkeleri doğrultusunda hizmette verimliliğin artırılması için memur ve sözleşmeli personelin performansının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2- Bu Yönetmelik Büyükçekmece Belediye Başkanlığında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasında tanımlanan ve norm kadro esaslarına göre görev yapan memur personel ile 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında unvanları gösterilen, asli ve sürekli görevler karşılığı ihdas edilen kadrolar karşılık gösterilmek suretiyle çalıştırılan sözleşmeli personel hakkında uygulanır.

Dayanak

MADDE 3- Bu Yönerge, 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesine ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 18/a ve 49. maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar ve kısaltmalar

MADDE 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Belediye: Büyükçekmece Belediyesini,

Belediye Meclisi: Büyükçekmece Belediye Meclisini,

Belediye Encümeni: Büyükçekmece Belediye Encümenini,

Başkan: Büyükçekmece Belediye Başkanı,

Başkanlık: Büyükçekmece Belediye Başkanlığını,

Başkan Yardımcısı: Büyükçekmece Belediye Başkan Yardımcısını,

Hizmet Birimleri: Belediye Meclis kararıyla kurulan müdürlükleri,

Alt Hizmet Birimi: Hizmet birimleri bünyesinde norm kadroyla oluşturulan şeflik, büro ve benzeri çalışma gruplarını,

Müdür: Hizmet birimlerinin en üst amirini,

Belediye Personeli veya Personel: Norm kadro esaslarına göre görev yapan memur personeli,

Sözleşmeli Personel: 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında unvanları gösterilen, asli ve sürekli görevler karşılığı ihdas edilen kadrolar karşılık gösterilmek suretiyle çalıştırılan uzman ve teknik personeli,

Performans: Çalışanların belirli bir dönemdeki fiili başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmaları,

Performans değerlendirilmesi: Belediye Başkanlığında görevi ne olursa olsun tüm personelin çalışmalarının, etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, fazlalıklarının, yetersizliklerinin, üst, eşit ve ast değerlendiriciler tarafından bir bütün olarak tüm yönleri ile gözden geçirilmesini,

Alt birim: Hizmet birimleri bünyesinde norm kadroyla oluşturulan şeflik, büro, koordinatörlük ve benzeri çalışma gruplarını,

Eşit değerlendirici: Yöneticiler için aynı kademede bulunan yönetici personeli, personel için ise aynı alt birimde görev yapan personeli,

I. performans değerlendiricisi: Değerlendirilen personele hiyerarşik olarak yakın kademede bulunan üst değerlendiriciyi,

II. performans değerlendiricisi: I. performans değerlendiricisinin hiyerarşik olarak üstü olan değerlendiriciyi,

Davranış göstergesi: Her bir yetkinliğin ölçülmesinde kullanılan, gözlemlenebilen davranışları,

İKM: İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünü,

Komisyon: Performans Komisyonunu,

Norm kadro: Belediye Meclis tarafından kabul edilen norm kadro uygulama esaslarını,

Performans değerlendiricisi: Performans değerlendirmesi yapmakla yetkili kılınanları,

Yetkinlik: Personelin görevini yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları, ifade eder.

“Performans değerlendirme”nin amacı

MADDE 5- Performans değerlendirme ile personelin;

a)Görevindeki gayret, verimlilik ve başarısının saptanması,

b)Geri bildirimde bulunularak iş başarımı hakkında bilgi edinmesinin sağlanması,

c)Bilgi ve beceri düzeyinin ölçülerek eğitim ihtiyacının tespit edilmesi ve eksiklerini giderme imkânının sağlanması,

ç) Başarılı olanlarının mali ve sosyal yönden ödüllendirilmesinin sağlanması,

d)Hizmet kalitesinin artırılması,

amaçlanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Genel Esasları

Performans değerlendirme dönemleri ve süresi

MADDE 6- Performans değerlendirme yılda bir defa yapılır. Performans dönemi 1 Ocak-30 Kasım tarihleri arasındaki dönemi kapsar; bu dönemin performans değerlendirmesi Aralık ayında yapılır. Performans değerlendirme yapılabilmesi için performans değerlendiricilerinin ve değerlendirileceklerin ilgili performans döneminin en az yarısı kadar görevinin başında bulunması gerekir.

Performans değerlendiricileri

MADDE 7- Performans değerlendirme, EK-1’de belirtilen üst, eşit ve ast değerlendiriciler tarafından yapılır.

Eşit değerlendiriciler, yöneticiler için aynı kademede bulunan yönetici personelin arasından; personel için ise aynı alt birimde görev yapan personelin arasından, en fazla beş performans değerlendiricisinin elektronik ortamda sistem tarafından atanması suretiyle belirlenir. Alt birim personel listeleri ilgili birimler tarafından güncellenerek formların doldurulmaya başlanacağı tarihten on iş günü önce İKM'ye gönderilir.

Yukarıdaki hükümlere göre performans değerlendiricisi belirlenemeyen personelin durumu fiilen görev yaptığı birim tarafından, formların doldurulmaya başlanacağı tarihten en az on gün önce İKM'ye bildirilir ve İKM'nin önerisi, Başkanın onayı ile bunlar için performans değerlendiricisi/değerlendiricileri tespit edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Süreci

Değerlendirme

MADDE 8- Performans değerlendirme, değerlendirilen personelin kadro ve pozisyonuna uygun ek 2'de yer alan performans değerlendirme formunda belirtilen yetkinlikler ve davranış göstergeleri üzerinden, Aralık ayının ilk iki haftası içinde elektronik ortamda yapılır. Formların düzenlenmesinin başlangıç tarihinden en az bir ay önce tüm birimler İKM tarafından yazılı olarak bilgilendirilir.

Formların düzenlenmesi sırasında performans değerlendiricilerine müdahale edilemez ve telkinde bulunulamaz. Tüm puanlamalar gizlilik içinde yapılır.

Performans puanının hesaplanması ve başarı düzeyleri

MADDE 9- Performans değerlendirme yüz tam puan üzerinden yapılır. Performans puanı, personelin kendisine verdiği puanın ve eşit, ast ve üst değerlendiricilerin verdikleri puanların kendi içlerinde alınan ortalamalarının Ek-1'de belirtilen oranlarda ağırlıklandırılarak toplanması suretiyle belirlenir. Performans puanının hesaplanmasında kesirler tam sayıya tamamlanır.

Personelin performans puanına göre belirlenen başarı düzeyleri aşağıda belirtilmiştir:

A düzeyi (90-100 puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevini mükemmel bir performansla tam ve doğru olarak yerine getirdiğini,

B düzeyi (80-89 puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevini üstün bir performansla tam ve doğru olarak yerine getirdiğini,

C düzeyi (70-79 puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevini ortalama düzeyde yerine getirdiğini,

D düzeyi (50-69 puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından geliştirilmeye ihtiyaç duymakta olup görevini beklenenin altında yerine getirdiğini,

E düzeyi (0-49 puan) : Değerlendirme dönemi boyunca görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlar bakımından yetersiz olup görevini beklenenin çok altında yerine getirdiğini, ifade eder.

Değerlendirme sonuçları, performans değerlendiricisi bilgisi saklı kalmak suretiyle ilgili ayın üçüncü haftası içinde değerlendirilen personel ile üstü konumunda olan değerlendiricilerine elektronik ortamda bildirilir.

Sözleşmeli personelin Performans puanının hesaplanması ve başarı düzeylerinin tespitinde "*Büyükçekmece Belediye Başkanlığında Ve Bağlı Kuruluşlarında 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49 Uncu Maddesinin 3. Fıkrası Hükmüne Göre Tam Zamanlı Çalıştırılacak Sözleşmeli Personelin Hizmet Sözleşmesi Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" hükümlerine göre işlem yapılır.

Performans değerlendirmede istisnai durumlar

MADDE 10- Performans değerlendirme döneminin en az yarısı kadar görevde bulunup başka bir kuruma atanmaların formları, ayrıldıkları tarihi takip eden yedi iş günü içinde doldurarak yeni kurumuna gönderilmek üzere İKM'ye iletilir.

Kurumda geçici görevlendirme suretiyle görev yapanların performans değerlendirme sonuçları, sonuçların kesinleşmesini müteakip kurumuna bildirilir.

Diğer kamu kurumlarında geçici olarak görevlendirilen personelden bir performans döneminin yarısından daha uzun süre Kurumdan ayrı kalanlar performans değerlendirmesi bakımından görevlendirildikleri kurumun mevzuatına tabidir.

Performans değerlendirme sonuçları ve ödüllendirme

MADDE 11- Personele başarı düzeylerine göre performans ödülleri verilebilir. A düzeyinde başarı gösteren personele başarı belgesi verilir. Üç kere başarı belgesi alan personele üstün başarı belgesi verilir.

Başarı belgesi alan personele 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesinde ikramiye olarak adlandırılan ödeme, bu madde esaslarına göre ödül olarak verilir.

Ayrıca üstün başarı belgesi alan personele belediye Başkanının önerisi valinin uygun görmesi üzerine, 657 sayılı Kanunun 122. maddesi esaslarına göre ödül olarak verilebilir. Bu fıkra hükmüne göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, belediyenin yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı belediye tarafından izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Ödül almaya hak kazanan personelin listesi İKM tarafından Kurumun yerel ağında ilan edilir. Ödüller, bir ay içinde verilir.

Performans puanı düşük olanların durumu

Madde 12- Bir performans değerlendirme döneminde D düzeyinde performans gösteren personel Başkan tarafından uyarılır. Birbirini takip eden iki performans değerlendirme döneminde D düzeyinde değerlendirilen personel, uyarılmakla birlikte birim içinde görev yeri değiştirilir. Takip eden dönemde de D düzeyinde değerlendirilmesi durumunda birim yöneticilerinin görüşü doğrultusunda birimi değiştirilebilir.

Bir performans değerlendirme döneminde E düzeyinde performans gösteren personel Başkan tarafından uyarılır ve birimi değiştirilir. Takip eden dönemde yine E düzeyinde değerlendirilen personel uyarılmakla birlikte bir başka birimde görevlendirilir.

Sözleşmeli personelden performans puanı düşük olanlar hakkında, itiraz hariç, "*Büyükçekmece Belediye Başkanlığında Ve Bağlı Kuruluşlarında 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49 Uncu Maddesinin 3. Fıkrası Hükmüne Göre Tam Zamanlı Çalıştırılacak Sözleşmeli Personelin Hizmet Sözleşmesi Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" hükümlerine göre işlem yapılır.

Performans Komisyonu ve performans değerlendirme sonuçlarına itiraz

MADDE 13- Personel ve sözleşmeli personel, performans değerlendirme sonuçlarına karşı, bildirim yapıldığı tarihten itibaren 10 iş günü içinde İKM'ye itirazda bulunabilirler.

İtirazlar; Belediye Başkanının görevlendireceği bir Belediye Başkan Yardımcısının başkanlığında; Yazı İşleri Müdürü, Teftiş Kurulu Müdürü, Hukuk İşleri Müdürü ve Başkan tarafından görevlendirilecek diğer iki birim müdürü ile İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü olmak üzere yedi asil ve dört yedek üyeden oluşan "**Performans Komisyonu**" tarafından incelenir. Yedek üyeler, asil üyeler dışında kalan birim müdürleri arasından Başkan tarafından görevlendirilir.

"**Performans Komisyonu**" başkan ve asil üyelerin tamamının katılımı ile toplanır. Asil üyenin katılamadığı toplantıya, onaydaki sıraya göre yedek üye katılır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oylamada çekimser oy kullanılamaz. Oylama sonucunda alınan karar kesin olup karara katılmayanlar karşı oylarını gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak belirtmek zorundadır.

Komisyonun başkanının ve üyelerinin; boşanmış olsa dahi eşlerinin, üçüncü derece dâhil kan ve kayın hısımlarının veya evlat edinilmiş çocuklarının performans değerlendirme sonuçlarına itiraz etmiş olmaları ya da kendi yaptıkları değerlendirmelere itiraz edilmiş olması hâlinde Komisyonunda yer alamaz; yerlerine yeni başkan, üye veya üyeler görevlendirilir.

Komisyon, inceleme ve değerlendirmeleri sırasında gerekli görmesi halinde personele ait önceki yıllarda doldurulan formlar dâhil her türlü belgeyi inceleyebilir, tarafları ve varsa tanıkları dinleyebilir. Komisyon itirazı haklı bulması durumunda; personelin farklı üst ve eşit değerlendiriciler tarafından değerlendirilmesine veya geriye dönük üç dönemin, yoksa mevcut dönemlerin performans puanları ortalamasının esas alınmasına karar verebilir ya da performans değerlendirmesini bizzat yapabilir.

Başkan tarafından yapılan performans değerlendirmelerine itiraz edilmesi durumunda, Komisyon konuyu inceleyerek sonuçları Başkana sunar. Başkan, inceleme sonuçlarına ilişkin görüşlerini Komisyona bildirir. Komisyon beşinci fıkrada yer alan hükümler doğrultusunda karar verir.

Özel sebeple veya hizmetin gerekleriyle bağdaşmayacak şekilde, gerçeğe aykırı olarak personel lehine veya aleyhine yapıldığı anlaşılan değerlendirmeler Komisyon tarafından geçersiz sayılır. Bu performans değerlendiricileri hakkında 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır.

İtiraz başvuruları otuz gün içinde karara bağlanır. Kararlar ilgililere en geç yedi gün içinde yazılı olarak bildirilir. Komisyon kararları idari bakımdan kesin olup, idari yargı yoluna başvurulabilir. Komisyonun sekretarya hizmetleri İKM tarafından yerine getirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Görev ve Sorumluluklar

Üst değerlendiricilerin görev ve sorumlulukları

MADDE 14- Üst değerlendiriciler;

Personelin iş başarımını tespit etmek amacıyla formlarda belirtilen yetkinlikler doğrultusunda personeli sürekli izlemekle,
İzlenimlerine dayanarak personel hakkında nesnel değerlendirmeler yapmakla,
İzlenim ve değerlendirmelerine göre belli aralıklarla geri bildirimde bulunmakla,
Personelin makul, haklı ve belgeye dayalı mazeretlerini dikkate almakla,
Formların usulüne uygun olarak düzenlenmesini sağlayarak personelin performans puanını etkileyen bilgi, belge ve dokümanları İKM'ye teslim etmekle,
Dokümanların gizliliğine riayet ederek içeriklerini personelin kendisi dışında hiç kimseye açıklamamakla,
Görevli ve sorumludur.

Personelin görev ve sorumlulukları

MADDE 15- Personel ve sözleşmeli;

Üst değerlendiricilerinin kendisi hakkında yaptığı değerlendirmeleri dikkate almakla,
Geri bildirim görüşmesi sırasında yapılan değerlendirmeye ilişkin görüşlerini açıkça belirtmekle,
Performans değerlendiricilerinin eleştiri, uyarı ve önerilerini dikkate almakla
Görevli ve sorumludur.

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünün sorumluluğu

MADDE 16- İKM, performans değerlendirme sürecine ilişkin işlemlerin yerine getirilmesi ile günün gerektirdiği çağdaş yönetim ve değerlendirme teknikleri doğrultusunda performans yönetim sisteminin izlenmesi ve geliştirilmesiyle sorumludur.

Değerlendirmeye ilişkin belgelerin gönderilmesinde ve korunmasında gizli/kişiyeye özel işaretli zarfların kullanılması ve dokümanları muhafaza etmekle görevli personelin, gizliliğe riayet ederek edindikleri bilgileri personelin kendisi ile üst değerlendiricileri hariç üçüncü şahıslara açıklamamaları şarttır. Bu esaslara uymadıkları tespit edilenler hakkında 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Performans değerlendirmesine ilişkin belgelerin saklanması

MADDE 17- Performans değerlendirme formu hariç olmak üzere; tüm form, belge, tutanak ve benzeri doküman İKM tarafından saklanır.

GEÇİCİ MADDE 1- Bu Yönergeye göre ilk değerlendirme Aralık 2016'da yapılır.

Yürürlük

MADDE 19- Belediye Meclisinin kararıyla kabul edilen bu Yönerge kabul tarihini takip eden günde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 20- (1) Bu Yönerge hükümlerini belediye Başkanı yürütür.
şeklinde hazırlanan Yönerge Taslağı ve eki Cetveller.

KOMİSYON GÖRÜŞÜ : Yapılan müzakere sonucu; **Büyükçekmece Belediyesinin hedef ve ilkeleri doğrultusunda, hizmette verimliliğin arttırılabilmesi için, Büyükçekmece Belediyesinde 657 Sayılı Yasanın 4. maddesinin (A) Fıkrası ile 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesi hükümleri gereğince istihdam edilen "Devlet Memuru" ve "Sözleşmeli Personel" statüsündeki personellerin performansının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere, hazırlanmış bulunan "Büyükçekmece Belediye Başkanlığı Teşkilatı Personeli Performans Değerlendirme Yönergesi" Komisyonlarımızca müştereken yapılan oylama sonucu; oybirliği ile uygun görülmüştür.**

Meclisimizin onayına arz olunur. 07/12/2016

HUKUK KOMİSYONU

Hayrettin ALTUNOK	Hüseyin EKİCİ	Dilek TEKİN	Bedir GÜRSES	Abdullah ERENOĞLU
Komisyon Başkanı	Başkan Vekili	Raportör	Üye	Üye

TEMEL HAKLAR KOMİSYONU

Önder Yüksel ERYİĞİT	Haluk HALVACIOĞLU	Emine DEMİRCİ	Müh. Hasan BACIOĞLU	Mir Mehmet ÖZTÜK
Komisyon Başkanı	Başkan Vekili	Raportör	Üye	Üye