

T.C.
NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS YÖNETİMİ YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 - (1) Bu Yönergenin amacı Türkiye'nin ve Nişantaşı Üniversitesinin yükseköğretimde dünya lideri olma hedefi doğrultusunda Üniversite akademik birim ve personelinin faaliyet ve çabalarını koordine etmek; üniversitelere kamu kuruluşlarınca ve mevzuatla verilen bilim üretimi, eğitim ve topluma hizmet hedefleri doğrultusunda üniversite kaynaklarının etkin kullanılmasını izlemek ve temin etmek; akademik personelin gayretini, performansını ve liyakatini ölçmek, personelin performansını geliştirmek ve başarımları açık şeffaf ve hakkaniyetle ödüllendirmek; YÖK ve YÖKAK tarafından öngörülen ve ayrıca Nişantaşı Üniversitesi 5 yıllık stratejik planında ifadesini bulan hedef ve amaçların gerçekleştirilmesini izleyerek sağlamak ve bu amaçla lider dünya üniversitelerinde de uygulanan modern bir insan kaynakları yönetim sistemi tesis etmektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönerge, Nişantaşı Üniversitesinde görev yapan tüm öğretim elemanlarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 - (1) Bu Yönerge 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 - (1) Bu Yönergede bulunan;

- a) Akademik Birim** :Fakülte, Yüksekokul Meslek Yüksekokulları, Konservatuvar, Enstitü ve bunların bünyesindeki bağlı Bölüm/ program ve anabilim dalını,
- b) Dekan** : Nişantaşı Üniversitesi ilgili Fakülte Dekanını,
- c) Form** :Nişantaşı Üniversitesi Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Formunu,
- ç) Komisyon** :Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçme ve Değerlendirme Komisyonunu,
- d) Müdür** : Nişantaşı Üniversitesi ilgili Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Konservatuvar veya Enstitü Müdürünü,
- e) Öğretim Elemanı** :Nişantaşı Üniversitesi kadrolarında tam veya yarı zamanlı atamalı/görevli olan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisini
- f) Rektör** : Nişantaşı Üniversitesi Rektörünü,
- g) Rektör Yardımcısı** : Nişantaşı Üniversitesi Rektör Yardımcısını,
- h) Senato** : Nişantaşı Üniversitesi Senatosunu
- ı) Üniversite** : Nişantaşı Üniversitesini ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM**Performans Ölçme ve Değerlendirme Komisyonu, Komisyonun Görevleri ve Performans Ölçme ve Değerlendirme Ölçütleri****Performans Ölçme ve Değerlendirme Komisyonu**

MADDE 5 - (1) Komisyon, Rektör veya Rektör tarafından belirlenen bir Rektör Yardımcısının başkanlığında tam zamanlı görev yapan farklı disiplinleri temsil eden en az 5 öğretim elemanından oluşur. Komisyon üyeleri Rektör tarafından iki yıllığına görevlendirilir. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığından bir temsilci Komisyona raportörlük yapar. Komisyon tarafından gerekli görüldüğü hallerde Üniversitenin akademik birimlerinden personeller toplantıya davet edilebilir.

Komisyonun Görevleri

MADDE 6 - (1) Komisyon, Nişantaşı Üniversitesi Stratejik Planı ile uyumlu bir şekilde Üniversitenin performans ölçme, izleme ve geliştirme sisteminin kurulup işletilmesinden ve geliştirilmesinden; gerekli altyapının oluşturulmasından, yıllık performans hedeflerinin belirlenmesinden, duyurulmasından, gerçekleşmesini izlemekten; bu amaçla çalışanların ve akademik birimlerin performanslarını ölçmekten ve raporlayarak Rektöre sunmaktan sorumludur. Üye sayısının yarsından bir fazlasının katılımı ile toplanır ve kararlarını oyçokluğu ile alır.

(2) Komisyon, bu Yönergenin EK-1’inde yer alan “*Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*”nda yer alan performans ölçütlerini, ölçütlerin tanımlarını, her bir ölçütün ölçüm birimlerini ve hesaplama şeklini belirler; ihtiyaca göre 6 ayda bir yapılan performans değerlendirmelerinin ardından gerekli güncellemeleri yapar, bu ölçüt ve tanımlamalardaki belirsizlik ve kararsızlıkları çözüme kavuşturur, kararlarını yazılı olarak Rektörün onayına sunar ve öğretim elemanlarına duyurur. Komisyonca karara bağlanarak yapılan ve bir sonraki yıla devredecek değişiklik ve güncellemeler en az yılda bir kez toplu halde Senatonun onayına sunulur.

(3) *Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*’na göre her bir öğretim elemanı ve akademik birim için altı aylık ve yıllık performans değerlendirme sonuçlarını görüşerek Rektörlük Makamına sunar. Her bir öğretim elemanının akademik performans değerlendirme sonucunun kendisi ve bağlı olduğu akademik birim amiriyle paylaşılmasını sağlar ve performans iyileştirme için alınması gereken amirlerce önerilecek tedbirleri görüşerek kendi kararıyla birlikte Rektörlük makamına arz eder. Komisyonun kararları için önce Komisyona, Komisyon kararından sonra Rektörlüğe itiraz edilebilir.

(4) Beyan edilen veya otomasyon araçları ile toplanan öğretim elemanına ait verilerin geçerli ve güvenilir olmasını, Komisyon belirleyeceği yöntemlere göre denetler. Herhangi bir performans ölçütü hakkında veri temin edilememesi veya temin edilen verinin geçerlilik veya güvenilirliğinin sağlanamaması durumunda alınacak tedbirleri karara bağlar ve Rektörün onayına sunar.

(5) Performans puanlama tablosunda puan takdiri kurula bırakılmış ölçütler ile ölçüt olarak tanımlanmamış diğer başarı, ödül ve çabaların puanlandırılması için yapılacak başvuruları ilan edeceği takvime göre objektif bir biçimde değerlendirerek varsa puan tavsiyesi ile birlikte Rektörlük Makamına arz eder. Komisyon sanat çalışmalarının performans puanlarını ayrıca takdir eder.

(6) Komisyon her yıl “*Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*”nu üniversitenin hedeflerine, dünya yükseköğretim sektöründe meydana gelen değişimlere, Türk yükseköğretimi düzenleyen mevzuat ve üst politika belgelerine göre gözden geçirir ve varsa değişiklik önerilerini Rektörlük onayına sunar.

(7) Komisyon, performans ölçümü sırasında yanlış, yanıltıcı, geçersiz bilgi ve belge sunulması; kanunlara, bilim, araştırma ve meslek etiğine aykırı veya iyi niyet sınırlarını zorlayan beyan ve işlemlere karşı sıfır tolerans politikası uygular. Bu tür tespitler gerekli disiplin işlemlerinin yapılması için Rektörlük makamına arz edilir.

Akademik Performans Ölçme ve Değerlendirme Ölçütleri ve Genel Hususlar

MADDE 7 – (1) Akademik performans ölçme ve değerlendirmeleri en az bir güz ve bir bahar eğitim-öğretim dönemlerini kapsayacak şekilde tam bir eğitim yılı için yapılarak her yıl 30 Haziran tarihinde tamamlanır. Eğitim yılının tamamlanamaması veya olağanüstü ve zaruri durumlarda bu tarih Komisyon tarafından değiştirilebilir. Akademik performans puanları bir yıllık olarak hesaplanır; 6 aylık ara puanlar hesaplanarak öğretim üyelerine geribildirim olarak sunulur.

(2) Öğretim elemanının performansının ölçülmesinde kullanılan performans ölçütleri hakkındaki veriler beyan esasına göre veya çeşitli otomasyon yöntemleri kullanılarak toplanır. Beyan edilen bilgiler belgelendirilerek kanıtlanabilir olmalıdır. Bilgi ve belgelerin gerçek, güvenilir olmaları öğretim akademik birim amirlerince ve Komisyonun görev verdiği diğer Üniversite birimlerince denetlenir.

(3) Akademik Performans Ölçme ve Değerlendirme sürecinin etkin, verimli ve sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için Nişantaşı Üniversitesi İnsan Kaynakları Daire Başkanlığınca sistem kurulur ve işletilir. Nişantaşı Üniversitesince performans izleme ve değerlendirme yazılımı geliştirilir veya temin edilir.

Öğretim Elemanı Akademik Performans Değerlendirmesi

MADDE 8 - (1) Öğretim elemanının performans puanlarının hesaplanmasında " *Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*" göz önünde bulundurularak puanlama yapılır.

(2) Her bir öğretim elemanının yıllık performans ölçütlerinden asgari 100 performans puanı toplaması gereklidir. Asgari 100 performans puanı toplamak şartı, yapılan iş sözleşmelerine hüküm olarak eklenir. Ancak, öğretim elemanı temininde güçlük olan alanlarda, toplanması gereken asgari 100 performans puanı Rektör tarafından %20 oranına kadar gerekçesi ile azaltılabilir. Rektör bu kararını Komisyona bildirir. Değişen mevzuata, şartlara, performans önceliklerine, üniversite ve Türk Yükseköğrenim sisteminin hedeflerine, öğretim elemanlarının kapasitelerine, onlar için sağlanan imkanlara ve yapılan yatırım ve harcamalara göre, Rektör, herhangi bir öğretim elemanı ile görüşerek, ilgili öğretim elemanının iş sözleşmesinde öğretim elemanının kendi elyazısıyla belirtmesi koşuluyla, öğretim elemanı için herhangi bir alt performans alanından veya genel performanstan öğretim elemanının toplaması beklenen performans puanını asgari ve azami standardını yeni puan hedefi koyarak belirleyebilir.

(3) Asgari 100 performans puanının toplanmasında kullanılacak temel performans göstergeleri ve toplanması gereken asgari puanlar ile toplanabilecek azami puanlar şu şekildedir:

Ana Konu	İlgili Kalemde Toplanması Gereken Asgari Puan	Toplanabilecek Azami Puan
Eğitim	10	15
Memnuniyet	10	20
Akademik Yayın	20	Üst sınır bulunmamaktadır
Araştırma Projesi	10	Üst sınır bulunmamaktadır
Topluma Hizmet	5	Üst sınır bulunmamaktadır
İtibar Yönetimi	5	15
Amir Değerlendirmesi	5	10

(4) Alt alanlardan veya genel akademik performanstan asgari puanı toplayacak kadar faaliyette bulunmamış öğretim elemanı başarısız kabul edilir.

(5) Performans alt alanları Nişantaşı Üniversitesi Stratejik Planı, YÖK ve YÖKAK karar ve uygulamaları ile Türk Yükseköğretim sisteminin hedef ve politikaları ile modern bir “İnsan Kaynakları ve Performans Yönetim Sistemi” gerekleri gözetilerek tespit edilmiştir. Gereklerdeki değişikliklere göre performans alanlarında veya bu alanların puan hesaplamasındaki ağırlıklarında değişikliğe gidilebilir.

(6) Makale, kitap, proje, ödül vb çalışmaların puanlandırılmasında birden fazla yazar/proje başvurusu/yürütücü için puan hesaplanmasının nasıl yapılacağı *Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosunda* düzenlenir. .

(7) Bir bilimsel çalışmaya Scopus endeksli yayınlarda yapılan atıf sayısı yıllık 10 ve üzeri olduğunda hesaplamaya dâhil edilir.

(8) Ücret karşılığı ders verme yükümlülüğü bulunmayan araştırma görevlileri ile Rektör, Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter ve yardımcıları ve Müdür ve Dekanlar, ücret karşılığı ders vermiş gibi kabul edilerek “*Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*”nda bulunan “Eğitim” alanının ilgili performans göstergesinden tam performans puanı alırlar. Anılan kimselerin ders vermeleri durumunda verdikleri derse “*Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu*”nda karşılık gelen puanı ayrıca alırlar.

(9) Nişantaşı Üniversitesinin tüm akademik personelinden araştırma yapması beklenir, bu amaçla onlara gerekli kurumsal destekler, araştırma ve proje eğitimi vb. destekler sağlanır.

(10) Yabancı Diller Yüksekokulu kadrosunda görev yapan öğretim görevlileri ile güzel sanatlar, konservatuar, spor v.b. ÜAK doçentlik alanlarında “yetenek/sportif/sanatsal/gösteri/performans bazlı” faaliyet yürütülen alanlardaki akademik personel için yayın kriteri puanlaması ayrıca belirlenir.

(11) Akademik birim amirlerinin (dekanlar ve müdürler) akademik performans puanları birim performans göstergelerinin ortalaması alınarak hesap edilir. Rektör ve Yardımcılarının akademik performans puanları ise Üniversite performans göstergelerinin ortalaması alınarak hesap edilir. Akademik birim amirlerinin ve Rektör ve Yardımcılarının göstergelerine ilave olarak “Nişantaşı Üniversitesi Akademik Performans Ölçütleri ve Performans Puanlama Tablosu”nda tanımlanacak olan birimin mali (gelir-gider) başarımını gösteren ölçütler de eklenir.

Performans Ölçüm Süreci ve Neticeleri

MADDE 9 – (1) Hesap edildikten sonra komisyon tarafından onaylanan öğretim elemanı akademik performans değerlendirme puanı; sözleşmelerin yenilenmesinde, performans dayalı yıllık ücret artışının belirlenmesinde, terfilerde, akademik ve idari görevlendirmelerde dikkate alınır.

- a) 100 puan alan akademik personel başarılı kabul edilir. Kendisine standart maaş zammı verilir.
- b) Yıllık asgari toplam hedef performans puanının %10 (10 puan) aşılması durumunda genel olarak yapılan standart maaş zammına ilave olarak yıllık zam oranının %10’nu kadar; ondan sonra toplanan her ilave 10 puanlık toplam performans puanı için yıllık zam oranının %10’nu kadar ilave maaş zammı verilir. Toplam verilecek ilave maaş zammı yıllık zam oranını geçemez. İlave zam üst sınırı üniversitenin bütçe olanaklarına göre yıllık olarak Rektör tarafından değiştirilebilir.
- c) 80-100 arası puan alan akademik personel geliştirmeye açık olarak kabul edilir ve takip eden bir yıl boyunca iyileştirici ve düzeltici faaliyetler yapması istenir. Bir sonraki değerlendirme döneminde başarılı olamaması halinde iş sözleşmesi sona erdirilir.
- d) 79 ve altında puan alan öğretim elemanı ile çalışma sözleşmesi yenilenmez.
- e) Değerlendirme sonunda alt kriterlerden toplanması gereken asgari puanları toplayamayan veya toplam performans hedefini gerçekleştiremeyen (asgari 100 puanı toplayamayan ancak genel puanı 80 ve üzeri olan) personele akademik birim amirince uyarı yazısı yazılır. Performans incelemesi başlatılır; kalite yönetim sistemi gereğince düzeltici önleyici faaliyet ve PUKO (Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem al) çevrimi yazılı olarak başlatılır. Geliştirmeye açık olarak tanımlanan bu personele performans hedeflerini gerçekleştirmesi için kurumsal destek sağlanır. Üst üste iki yıl mücbir bir sebep olmaksızın performans hedefini gerçekleştiremeyen personelin sözleşmesinde üzerine düşen şartları gerçekleştirilmemiş kabul edilerek sözleşmesi feshedilir.

Özdeğerlendirme

MADDE 10- (1) Akademik performans puanları bir yıllık olarak hesaplanır; her bir öğretim elemanının yıllık puanı ve hedeflerini gerçekleştirme oranı kendisi ile paylaşılır. Her bir öğretim elemanından altı aylık ara özdeğerlendirme ve yıllık nihai yazılı akademik performans özdeğerlendirme yapması istenir. Öğretim elemanı yapacağı yazılı özdeğerlendirme ile Performans gerçekleşme oranlarını gerekçeleri ile açıklar. Dekan veya Müdür her bir personelin puanını ve özdeğerlendirme raporunu inceleyerek kendilerine bağlı tüm öğretim elemanlarını kapsayan yıllık akademik performans değerlendirme raporu hazırlayarak Komisyona sunar. Komisyon ise Üniversitenin akademik performans özdeğerlendirme raporunu hazırlayarak Rektöre sunar.

Gizlilik

MADDE 11 – (1) Bu yönerge kapsamında yapılan performans değerlendirme sonuçları Kişisel Verilerin Korunması Kanunu tabidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Yürürlük ve Yürütme**Hüküm Bulunmayan Haller**

MADDE 12 – (1) Bu Yönergede hüküm bulunmayan hallerde Nişantaşı Üniversitesi Senatosu kararları uygulanır.

Yürürlük

MADDE 13 – (1) Bu Yönerge Nişantaşı Üniversitesi Senatosu tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 14 - (1) Bu Yönerge hükümlerini Nişantaşı Üniversitesi Rektörü yürütür.