

(İlk 15 Değerlendirme, Çalışanlar ve Yöneticiler İçin Ortaktır)

**ÇALIŞANLAR İÇİN YETKİNLİK BAZLI
PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU**

Performans Değerlendirme Kriterleri *	Çok Yetersiz (1)	Yetersiz (2)	Orta Derecede Yeterli (3)	İyi Derecede Yeterli (4)	Çok İyi Derecede Yeterli (5)	Değerlendirici
MESLEKİ YETERLİLİK						
1.İş Bilgisi (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi)						
2.Verimlilik (Görevini kurallara uygun, istenilen zamanda ve miktarda yapabilme)						
3.İş kalitesi (İşini standartlara uygun olarak yapabilme)						
4.Sorumluluk (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleri doğru kullanma ve sonuçları üstlenme)						
5.Problem Çözme ve Üretkenlik (Karşılaştığı problemleri hızlı ve doğru biçimde çözme, fikir geliştirme, araştırma, farklı düşünceler ortaya koyma becerisi)						
Mesleki Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						
DAVRANIŞSAL YETERLİLİK BÖLÜMÜ						
6.İnsan İlişkileri (Üstleri, astları, çalışma arkadaşları ve çevresiyle uyumlu ilişkiler ve sağlıklı iletişim kurma)						
7.Organizasyon Becerisi (Verilen görevi organize edebilme ve sonuçlarını takip edebilme becerisi)						
8.Öğrenmeye Yatkın Olma (Hizmetiçi eğitimlerde ve görev aldığı çalışmalarda başarılı bir performans gösterebilme becerisi)						
9.Girişimcilik ve Yeniliklere Yatkın Olma (Yaptığı işlerle ilgili olarak güncel olayları takip edebilme, yönetime işlerin işleyişiyle ilgili yeni öneriler sunabilme becerisi)						
10.Takım Çalışması (Takım üyeleriyle işbirliği ve dayanışma içinde çalışma, bilgiyi paylaşma)						
11.Vatandaş ve Çalışan Odaklılık (Görevini diğer birimlerdeki çalışanlarımız ile halkımızın arzu ve beklentileri doğrultusunda yerine getirebilme becerisi)						
Davranışsal Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						

* Bu Kriterler "Performans Değerlendirme Kriterlerinin Açıklaması" başlığı altında geniş bir şekilde açıklanmaktadır. Performans Değerlendirme Formu'nu doldurmadan önce mutlaka okuyunuz.

BİREYSEL YETERLİLİK BÖLÜMÜ						
12.Karar Alma (Kendisini ilgilendiren konularda karar alabilme, inisiyatif kullanabilme)						
13.Programlı Çalışma (Çalışmalarını önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi)						
14.İşe Bağlılığı (Yaptığı işi benimseyerek yapabilme becerisi, işe ve örgüte bağlılık derecesi)						
15.Esneklik (Yöneticisinin bilgi ve izni doğrultusunda kendisine verilen diğer görevleri de yerine getirebilme becerisi)						
Bireysel Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						
ÇALIŞANLAR İÇİN KRİTERLER BÖLÜMÜ						
16.Temsil Yeteneği (Dış görünüş, tavır ve davranışları ile temsil yeteneği)						
17.İletişim Becerisi (İşlerini yaparken kullandığı yazılı ve sözlü iletişim becerisi ile beden dilini kullanabilme yeteneği)						
18.Çalışma masası ve mekanı temiz ve tertipli tutma (İşlerini yaparken çevresini düzenli, temiz tutma becerisi)						
19.Kullandığı araç ve gereci koruma ve tasarruf yapabilme becerisi						
20.Kendisine verilen görevleri yerine getirebilme becerisi (Kendisine verilen görevle ilgili beklentileri karşılayabilme becerisi)						
Çalışanlar için Kriterler Bölümü Puanları Toplamı						
GENEL TOPLAM PUAN						

NOT: Yönetmelikte yer alan “Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Kriterlerinin Açıklaması” başlığı altında yer alan açıklamalar doğrultusunda doldurulacaktır.

**Ek 1. ÇALIŞANLAR İÇİN YETKİNLİK BAZLI
PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU**

Çalışanın Adı ve Soyadı:	Pozisyonu:
Çalıştığı Bölüm:	Sicil No:
1. Amirin Adı Soyadı:	Değerlendirme Tarihi:
	Toplam Puan:

**YÖNETİCİLER İÇİN YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRME
FORMU**

Performans Değerlendirme Kriterleri*	Çok Yetersiz (1)	Yetersiz (2)	Orta Derecede Yeterli (3)	İyi Derecede Yeterli (4)	Çok İyi Derecede Yeterli (5)	Değerlendirici
MESLEKİ YETERLİLİK						
1.İş Bilgisi (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi)						
2.Verimlilik (Görevini kurallara uygun, istenilen zamanda ve miktarda yapabilme)						
3.İş kalitesi (İşini standartlara uygun olarak yapabilme)						
4.Sorumluluk (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleri doğru kullanma ve sonuçları üstlenme)						
5.Problem Çözme ve Üretkenlik (Karşılaştığı problemleri hızlı ve doğru biçimde çözme, fikir geliştirme, araştırma, farklı düşünceler ortaya koyma becerisi)						
Mesleki Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						
DAVRANIŞSAL YETERLİLİK BÖLÜMÜ						
6.İnsan İlişkileri (Üstleri, astları, çalışma arkadaşları ve çevresiyle uyumlu ilişkiler ve sağlıklı iletişim kurma)						
7.Organizasyon Becerisi (Verilen görevi organize edebilme ve sonuçlarını takip edebilme becerisi)						
8.Öğrenmeye Yatkın Olma (Hizmetiçi eğitimlerde ve görev aldığı çalışmalarda başarılı bir performans gösterebilme becerisi)						
9.Girişimcilik ve Yeniliklere Yatkın Olma (Yaptığı işlerle ilgili olarak güncel olayları takip edebilme, yönetime işlerin işleyişiyle ilgili yeni öneriler sunabilme becerisi)						
10.Takım Çalışması (Takım üyeleriyle işbirliği ve dayanışma içinde çalışma, bilgiyi paylaşma)						
11.Vatandaş ve Çalışan Odaklılık (Görevini diğer birimlerdeki çalışanlarımız ile halkımızın arzu ve beklentileri doğrultusunda yerine getirebilme becerisi)						
Davranışsal Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						

* Bu Kriterler "Performans Değerlendirme Kriterlerinin Açıklaması" başlığı altında geniş bir şekilde açıklanmaktadır. Performans Değerlendirme Formu'nu doldurmadan önce mutlaka okuyunuz.

BİREYSEL YETERLİLİK BÖLÜMÜ						
12.Karar Alma (Kendisini ilgilendiren konularda karar alabilme, inisiyatif kullanabilme)						
13.Programlı Çalışma (Çalışmalarını önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi)						
14.İşe Bağlılığı (Yaptığı işi benimseyerek yapabilme becerisi, işe ve örgüte bağlılık derecesi)						
15.Esneklik (Yöneticisinin bilgi ve izni doğrultusunda kendisine verilen diğer görevleri de yerine getirebilme becerisi)						
Bireysel Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı						
YÖNETİCİLER İÇİN KRİTERLER BÖLÜMÜ						
16.Pozitif Düşünme (Kendilerini ve çalışanları motive etme becerisi)						
17.Rehberlik ve Geliştirme (Çalışanlarına örnek olma ve onların kendilerini geliştirmelerine imkanlar sunma)						
18.Analitik olma/Problem çözme becerileri (Sorunlar karşısında etkili ve daha pratik çözümler geliştirebilme becerisi)						
19.Yetkilendirme (Çalışanlar arasında adil iş dağılımı yapabilme ve iş ile eşit oranlı sorumluluk verebilme)						
20.Değişen şartları kavrama ve uygulama (Kurumiçi ve kurumdışı şartları yakından takip edebilme ve bunları kuruma adapte edebilme becerisi)						
Yöneticiler için Kriterler Bölümü Puanları Toplamı						
GENEL TOPLAM PUAN						

NOT: Yönetmelikte yer alan “Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Kriterlerinin Açıklaması” başlığı altında yer alan açıklamalar doğrultusunda doldurulacaktır.

**Ek 2.YÖNETİCİLER İÇİN YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS
DEĞERLENDİRME FORMU**

Çalışanın Adı ve Soyadı:	Pozisyonu:
Çalıştığı Bölüm:	Sicil No:
1. Amirin Adı Soyadı:	Değerlendirme Tarihi:
	Toplam Puan:

Ek 3. 0-59 ARASI PUAN ALANLARA AIT PERFORMANS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI FORMU

Performans Değerlendirme Puan Skalası			
0-34		35-59	
Çok Yetersiz		Yetersiz	
()		()	
KİŞİSEL GELİŞİM İHTİYACI			
Çalışanın Güçlü Yönleri :			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
Geliştirilmesi Gereken Yönleri:			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
Çalışanın Eğitim İhtiyacı			
() İş başında eğitim		() Rotasyon	
() İş dışında eğitim		() İş Zenginleştirme	
() Diğer.....			
Eğitimle ilgili ifade edilmesi gereken diğer önemli noktalar			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
Değerlenen Kişi		I. Derece	Onay/İmza
		Değerlendirici	
Adı/Soyadı			
İmza			

Ek 4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME CETVELİ
DAİRE BAŞKANLIĞI / BİRİMİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME
CETVELİ

SIRANO	PERSONELİN			DEĞERLENDİRİCİ NOTU
	SİCİLİ	ADI VE SOYADI	UNVANI	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

DEĞERLENDİRİCİ

ADI VE SOYADI

ÜNVANI

İMZASI