**+ (İlk 15 Değerlendirme, Çalışanlar ve Yöneticiler İçin Ortaktır)**

**ÇALIŞANLAR İÇİN YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Performans Değerlendirme****Kriterleri \*** | ÇokYetersiz(1) | Yetersiz(2) | OrtaDerecedeYeterli(3) | İyiDerecedeYeterli(4) | Çok İyiDerecedeYeterli (5) | Değerlendirici |
|  **MESLEKİ YETERLİLİK** |
| **1.İş Bilgisi** (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi) |  |  |  |  |  |  |
| **2.Verimlilik** (Görevinikurallara uygun, istenilen zamandave miktarda yapabilme) |  |  |  |  |  |  |
| **3.İş kalitesi** (İşini standartlarauygun olarak yapabilme ) |  |  |  |  |  |  |
| **4.Sorumluluk** (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleridoğru kullanma ve sonuçlarıüstlenme) |  |  |  |  |  |  |
| **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 dayanışmaiçinde 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** (Kendisiniilgilendiren konularda karar alabilme, insiyatif kullanabilme) |  |  |  |  |  |  |
| **13.Programlı Çalışma**(Çalışmalarını önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi) |  |  |  |  |  |  |
| **14.İşe Bağlılığı** (Yaptığı işibenimseyerek yapabilme becerisi, işe ve örgüte bağlılık derecesi) |  |  |  |  |  |  |
| **15.Esneklik** (Yöneticisininbilgi ve izni doğrultusunda kendisine verilen diğer görevleri de yerine getirebilme becerisi) |  |  |  |  |  |  |
| **Bireysel Yeterlilik Bölümü Puanları Toplamı** |  |
| **ÇALIŞANLAR İÇİN KRİTERLER BÖLÜMÜ** |
| **16.Temsil Yeteneği** (Dışgörünüş, tavır ve davranışları ile temsil yeteneği) |  |  |  |  |  |  |
| **17.İletişim Becerisi** (İşleriniyaparken kullandığı yazılı ve sözlüiletişim 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\*** | ÇokYetersiz(1) | Yetersiz(2) | OrtaDerecedeYeterli(3) | İyiDerecedeYeterli(4) | Çok İyiDerecedeYeterli (5) | Değerlendirici |
| **MESLEKİ YETERLİLİK** |
| **1.İş Bilgisi** (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi) |  |  |  |  |  |  |
| **2.Verimlilik** (Görevinikurallara uygun, istenilen zamandave miktarda yapabilme) |  |  |  |  |  |  |
| **3.İş kalitesi** (İşini standartlarauygun olarak yapabilme ) |  |  |  |  |  |  |
| **4.Sorumluluk** (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleridoğru kullanma ve sonuçlarıüstlenme) |  |  |  |  |  |  |
| **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 çevresiyleuyumlu ilişkiler ve sağlıklı iletişimkurma) |  |  |  |  |  |  |
| **7.Organizasyon Becerisi**(Verilen görevi organize edebilme vesonuçlarını 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 güncelolayları 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** (Kendisiniilgilendiren konularda karar alabilme, insiyatif kullanabilme) |  |  |  |  |  |  |
| **13.Programlı Çalışma**(Çalışmalarını önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi) |  |  |  |  |  |  |
| **14.İşe Bağlılığı** (Yaptığı işibenimseyerek yapabilme becerisi, işe veörgüte bağlılık derecesi) |  |  |  |  |  |  |
| **15.Esneklik** (Yöneticisininbilgi 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 motiveetme 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** (Çalışanlararasında 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** | **1. Derece****Değerlendirici** | **Onay/İmza** |
| **Adı/Soyadı** |  |  |  |
| **İmza** |  |  |  |

**Ek 4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME CETVELİ**

**DAİRE BAŞKANLIĞI / BİRİMİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME CETVELİ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SIRANO | PERSONELİN | DEĞERLENDİRİCİNOTU |
| SİCİLİ | ADI VE SOYADI | UNVANI |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |

DEĞERLENDİRİCİ

ADI VE SOYADI

ÜNVANI İMZASI