

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

Belediyemizde görev yapmakta olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istihdam edilen Devlet Memurları ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin performanslarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amacıyla hazırlanarak ekte sunulan Çanakkale Belediyesi Memur ve Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirme Yönetmeliği'nin 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 18.maddesi gereğince Belediye Meclisince görüşülerek karar alınması hususunu;

Meclisçe yapılan görüşmede ; Belediyemizde görev yapmakta olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istihdam edilen Devlet Memurları ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin performanslarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amacıyla hazırlanarak aşağıda sunulan Çanakkale Belediyesi Memur ve Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirme Yönetmeliği'nin 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 18.maddesi gereğince yapılan açık oylamada oybirliği ile kabul edildi.

Yapılan oylamada ; Muharrem Erkek, Bülent Şarlan, Öznur Benderlioğlu Doğangün, Burcu Özgen Demir, Umut Karagöz, Deniz Hazal Uysal, Hanifi Araz, Fatma Kaynaş, Egemen Ergun, Simge Kutlu, İrfan Dehmen, Sevdâ Yıldız, Muhammed Güngör, Nurcan Bingöl, İbrahim Soydan, Ercüment Furuncu, Metin Değirmenci, Mustafa Alptuğ Akkoca , Emirhan Şahbaz, Pelin Turhan Erkan, Koray Kayhan, Gülçin Semizoğlu, Kerem Özer, Slavica Uzan, Hasan Alper Akkoca, Elif Abacıoğlu Bıyıklı , Ergin Sezen, Mehmet Özkurnaz, Ercan Vata**KABUL** oyu kullanmışlardır.

T.C

ÇANAKKALE BELEDİYESİ

MEMUR VE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İÇİN PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Başlangıç Hükümleri

Amaç ve kapsam

MADDE 1-Bu Yönetmelik, Devlet Memurları ile Sözleşmeli personelin performans değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

MADDE 2-Bu Yönetmelik özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla Çanakkale Belediyesinde görevli 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istihdam edilen Devlet Memurları ile 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

maddesine göre istihdam edilen Sözleşmeli personel hakkında uygulanır.

Dayanak

MADDE 3-Bu Yönetmelik, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5393 Sayılı Belediye Kanunu, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile diğer ilgili mevzuat hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Başkanlık: Çanakkale Belediye Başkanlığını,
- b) Başarı değerlendirme: Bir değerlendirme dönemi içinde personelin başarı, verimlilik ve gayretleri ile gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik olarak hedef, görev ve yetkinliklerinin belirlenmiş ölçütler çerçevesinde ve belirli bir değerlendirici veya değerlendiriciler tarafından izlenerek değerlendirildiği süreçleri,
- c) Personel: Devlet memurları ile sözleşmeli personeli,
- d) Yönetici: Müdür ve üstü yöneticileri,
- e) Performans: Çalışanın belli bir süre içinde gerçekleştirdiği iş görme derecesini,
- f) Performans değerlendirme: Çalışanın işinde sağladığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik değerlendirilmesini,
- g) Değerlendiriciler: Performans değerlendirme formunu doldurmaya yetkili yönetici personeli,
- ğ) Performans değerlendirme formu: Performans değerlendirme yönetmeliğinde yer alan ve personelin performansını değerlendirmede kullanılacak kriterleri kapsayan toplamı 100 tam puan olan formu,
- h) Performans değerlendirme sonuçları formu: Performansı değerlendirilen personel ve yöneticinin performansı hakkında kendisine bilgi verilmesini sağlamada kullanılan formu,
- ı) Performans değerlendirme dosyası: Çalışanların performans notlarının yer aldığı dosyayı, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Temel İlkeler

Başarı değerlendirme sisteminin temel ilkeleri

MADDE 5- Çanakkale Belediyesinde uygulanacak başarı değerlendirme sisteminde aşağıdaki temel ilkeler esas alınır:

- a) Adalet ve nesnellik: Başarı değerlendirme sistemi personele adil bir biçimde uygulanır. Sistemin her aşamasında nesnelliğin

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

korunması amacıyla başarı değerlendirmeye ilişkin bilgiler düzenli olarak belgelendirilir. Değerlendirme yapılırken personelin çalışma koşulları ve iş yükü gibi hususlar göz önünde bulundurulur.

b) Saydamlık ve alenilik: Başarı değerlendirme sisteminin açık olması; değerlendirilen personelin süreçlerden ve sonuçlardan haberdar edilmesi esastır. Değerlendirme planları ve değerlendirme sonuçları ilgililere açıktır.

c) Belirlilik: Başarı değerlendirme sistemi daha önceden tanımlanmış, belirlenmiş ve personelin bilgilendirilmiş olduğu süreçlerden oluşur.

ç) Katılımcılık ve uzlaşma: Başarı değerlendirme sisteminin her aşaması, kolektif bir yaklaşım içinde personelin geniş katılımıyla gerçekleştirilir. Sistem, astlar ile üstlerin etkili bir iletişim ve uzlaşmasına dayanır; vatandaş memnuniyetine odaklanır.

d) Stratejik planlar ve ilgili mevzuat ile uyumluluk: Başarı değerlendirme sistemi, kurumların misyon ve vizyonları doğrultusunda, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde hazırlanacak stratejik planlar ve yıllık performans programları ve ilgili mevzuatı ile uyumlu olacak şekilde belirlenir.

e) Ölçülebilirlik: Başarı değerlendirme sisteminin somut ve/veya sayısal verilerle desteklenmek suretiyle ölçülebilir olması esastır.

f) İşlevsellik ve çok yönlülük: Başarı değerlendirme sistemi, kurumların personel planlaması, eğitim ihtiyaçlarının tespiti, görevde yükselme gibi hususlara kaynak oluşturur; insan kaynakları yönetiminin diğer unsurları ile birlikte ele alınır.

İKİNCİ KISIM

Başarı Değerlendirme Unsurları

BİRİNCİ BÖLÜM

Değerlendirilenler ve Değerlendiriciler

Değerlendirilenler

MADDE 6-

- (1) Bu Yönetmelik kapsamında bulunanlar; yöneticiler ve diğer personel olmak üzere iki kategoride değerlendirilir.
- (2) Çanakkale Belediyesince görev, yetki ve sorumluluklarını göz önünde bulundurmak suretiyle Müdür ve üstü düzeyindeki personeli Başkanlığın uygun görüşü üzerine yönetici kategorisinde değerlendirilir.

Değerlendiriciler

MADDE 7-Yönetmelik ekinde belirlenen yöneticiler değerlendiriciler olarak belirlenmiştir. (EK 1- Performans Değerlendiriciler Listesi)

İKİNCİ BÖLÜM

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

Değerlendirme Dönemleri ve Düzeyleri

Değerlendirme dönemleri

MADDE8- Personel performansı yılda en fazla iki defa ve altı aylık periyotlarla geriye dönük çalışma sürecini değerlendirme amacıyla (Haziran -Aralık aylarında) yapılır.

Değerlendirme düzeyleri

MADDE 9- Değerlendirmede aşağıdaki dört aşamalı başarı düzeyi kullanılacaktır.

- a) (A) düzeyi (90-100 puan)
- b) (B) düzeyi (76-89 puan)
- c) (C) düzeyi (60-75 puan)
- d) (D) düzeyi (0-59 puan)

Performans değerlendirme dosyası

MADDE 10-

(1) Performans değerlendirme dosyası itinalı bir şekilde düzenlenir ve muhafaza edilir. Bu dosyada performans değerlendirme formu, performans değerlendirme sonuç formu, performans değerlendirme tebliğ formu ve varsa alınan ödüller ile ilgili bilgi ve belgeler bulunur.

(2) Memur ve sözleşmeli personelin performans değerlendirme notları özlük dosyaları ile birlikte muhafaza edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Formlarının Doldurulması

Performans değerlendirme formlarının dağıtılması

MADDE 11-

- (1) Performans değerlendirme formları, 6 aylık değerlendirme sonrası İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü tarafından, değerlendirici pozisyonunda yer alan tüm birim yöneticilerine gönderilir.
- (2) Değerlendiriciler, performans değerlendirme formlarını, bu Yönetmeliğe uygun olarak doldururlar. Birinci ve/veya ikinci derece değerlendiricilerin vermiş oldukları puanların ortalamaları çalışanların performans değerlendirme notlarını oluşturur.

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simga KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

(3) İlgili formlar söz konusu ay içerisinde doldurulup İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne geri gönderilir.

Performans Değerlendirme Formlarının Doldurulması İçin Gerekli Asgari Süre

MADDE 12-Haklarında performans değerlendirme notları verilecek olan çalışanların, değerlendirmelerini yapacak yöneticilerin yanında asgari 6 ay çalışmış olmaları esastır.

Performans değerlendirme formlarının doldurulmasında uygulanacak puan usulü ve puanların derecelendirilmesi

MADDE 13-

- (1) Değerlendiriciler, performans değerlendirme formunu kullanarak, çalışanların mesleki, davranışsal ve bireysel tüm ortak özelliklerini değerlendirir. Ayrıca tüm gruplar için ortak 15 soru ile birlikte, 5 adet çalışanları (Memur ve Sözleşmeli Personel) ve 5 adet yöneticileri kapsayacak şekilde toplamda 20 soru ve 100 tam puan üzerinden değerlendirme yapılır.
- (2) Yöneticiler için hazırlanan performans değerlendirme kriterleri Müdür ve üstü düzeydeki yöneticiler için uygulanır.
- (3) Performans değerlendirme notu ve ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır. Bu suretle ortaya çıkan puanlar değerlendirmeye tabi tutulurlar. 59 ve daha aşağı puanlar "Yetersiz" olarak kabul edilirken, 60-75 arası puanlar "Orta", 76-89 arası puan alanlar "iyi", 90 ve daha yukarısı ise "Çok iyi" şeklinde değerlendirilir.
- (4) Performans değerlendirme formları doldurulurken kullanılacak olan derecelendirmeye ilişkin açıklamalar aşağıdaki gibi olacaktır:

1=YETERSİZ: İşin gereklerini yerine getirme ve beklenen performansı gösterme açısından yetersizlikleri vardır. Normal görevlerinin bir bölümünü asgari düzeyde yerine getirir. Diğer görevlerini genellikle beklenildiği seviyede yerine getirmez.

2=ORTA (Derecede) YETERLİ: İşin normal gereklerini genellikle yerine getirir. Ara sıra bazı görevleri yerine getirmede zayıflıklar olabilir. Genel olarak, beklenen düzeyde performans gösterir. Bu düzeyde performans derecesi gösterenler; performans düşüklüğüne sebep olan kriterler de göz önünde bulundurularak, gerekli görülmesi veya diğer birimlerde ihtiyaç olması halinde diğer birimlerde görevlendirilebilirler.

3=İYİ (Derecede) YETERLİ: İşin normal gereklerini her zaman yerine getirdiği gibi, ara sıra bazı konularda beklenenin, ortalamanın üzerinde de başarı gösterir.

4=ÇOK İYİ (Derecede) YETERLİ: İşin normal gereklerini her zaman karşılamanın üzerinde genellikle, birçok konuda beklenenin üzerinde çok iyi performans gösterir. Performans bakımından örnek gösterilecek düzeyde başarılıdır.

(5) Performans Değerlendirme Formları doldurulurken, ölçekte her başarı derecesi için verilen puan sınırları aşılmayacaktır. Değerlendirmelerin genel niteliği ve geçerli sayılmayacağı haller

MADDE 14-

- (1) Taraflı , şahsi ve/veya objektif olmayan gerçeğe aykırı değerlendirme yaptığı anlaşılan değerlendiricinin değerlendirmesi

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Sime KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

geçersiz sayılarak çalışan hakkında varsa diğer amir veya amirlerinin değerlendirmesine göre, yoksa o Performans değerlendirme döneminde son üç yılın aritmetik ortalaması esas alınarak buna göre işlem yapılır. Üç yıldan az çalışılmış ise sırasıyla önce son iki yılın aritmetik ortalamasına ve iki yıl olmaması durumunda ise son bir yılın notuna bakılır. Gerçeğe aykırı olarak memur lehine yapıldığı anlaşılan değerlendirmeler de geçersiz sayılır.

(2) Taraflı , şahsi ve/veya objektif olmayan kriterlere göre performans değerlendirme formlarını gerçeğe aykırı doldurdıkları anlaşılan değerlendiricilerin cezai sorumlulukları saklıdır.

Performans değerlendirme formlarının doldurulması

MADDE 15-Performans değerlendirme formunda yer alan kriterler, çalışanı mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilikleri açısından değerlendirir. Performans değerlendirme formunda yer alan kriterlerin her biri (1-5) puan arasında puanlandırılacaktır. Değerlendirilen çalışanın, değerlendirilen kriteri en az bulundurma durumunda alacağı puan 1 (Bir) iken; çok başarılı bir çalışanın da alacağı puan en çok 5 (Beş) olacaktır. (EK 2 - Performans Değerlendirme Formu)

Görevden Ayrılış Halinde Performans Değerlendirme Formlarının Doldurulması

MADDE 16-

(1) Bir görevde 6 aydan az çalışıp başka göreve atananların performans değerlendirme notları, atanmalarından önceki değerlendirici konumundaki amirlerince ayrıldıkları tarihi takip eden 7 gün içinde doldurulur ve yeni görev yerlerine gönderilmek üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne teslim edilir.

(2) Değerlendiricilerin performans değerlendirme formlarının doldurulma zamanı gelmeden görevden ayrılmaları halinde performans değerlendirme formu, yerine atanan değerlendirici tarafından personel ile en az 1 ay birlikte çalıştıktan sonra doldurularak performans değerlendirme notlarını saklamakla görevli İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne teslim edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Performans değerlendirme notlarının öğrenilmesi

MADDE 17-

(1) Performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışanlar performans değerlendirme sonuçlarını, değerlendirme süreci sona erdikten sonra öğrenebilirler.

Performans değerlendirme sonuçları formlarının doldurulması ve çalışanlarla paylaşılması

MADDE 18-

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simgе KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

- (1) Performans değerlendirme sonuçları formu, performans değerlendirmesi sonunda form aracılığıyla çalışanın kendi performansını yöneticisinden öğrenmesi sağlanır. (EK3-Performans Değerlendirme Sonuçları Formu)
- 2)Performans değerlendirmesi sonucunda performansı en başarılı olan personelin kurumsa web sayfasında duyurusu yapılır.
- 3) Performansı yetersiz olan personel birim müdürleri tarafından uyarılır ve verimliliğini arttırmak için gerekli eğitimlere katılımı sağlanır.

Performans notu düşük olanların durumu

MADDE 19-

(1) Performansı yetersiz (0-59 arasındaki herhangi bir puan) olarak değerlendirilen memur personelin eksikliklerinin tespit edildiği alanlarda amir ile personel arasında görüşme yapılarak Belediyenin hedefleri ve görevleriyle bağlantılı gelişim planları hazırlanır ve uygulanır.

(2) Performansı yetersiz (0-59 arasındaki herhangi bir puan) olarak değerlendirilen sözleşmeli personel yazılı olarak uyarılır.

(3) Sözleşmeli personelin performans yetersizliği nedeniyle 2 yıl üst üste yetersiz puan alması durumunda sözleşmesinin yenilenmesi kararı birim müdürü ve üst yönetim tarafından yeniden gözden geçirilir.

Performans değerlendirmesine itiraz olması durumu

MADDE 20-Personel, performans değerlendirme formunun kendine tebliğ edildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde başarı puanına ilişkin olarak İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne, itirazına dayanak teşkil eden hususları da belirtmek suretiyle yazılı şekilde itiraz edebilir. İtiraz sonrasında birinci ve ikinci amir bir araya gelir ve yeniden değerlendirme notu verilir. açıklamalar bölümüne gerekli açıklama ikinci amir tarafından yazılır ve her iki amir tarafından onaylanır. Yapılan bu yeni değerlemeye tekrar itiraz edilemez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Performans Değerlendirme Notlarının Muhafazası

Performans değerlendirme notlarının muhafazası

MADDE 21-

- (1) Performans değerlendirme notları İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün sorumluluğunda muhafaza edilir ve arşivlenir.
- (2) Memur ve Sözleşmeli Personelin performans değerlendirme notları özlük dosyalarıyla birlikte muhafaza edilir. Performans değerlendirme formlarının korunmasında/saklanması üstünde "GİZLİ" yazısı bulunan zarfların kullanılması zorunludur.

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simgе KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

(3) Çalışanların performansları ile ilgili her türlü yazışma, evrak ve belgelerin şevkinde ve performans değerlendirme formlarının muhafazasında gizlilik esastır. Performans değerlendirme notlarını muhafaza etmekle görevli çalışanların; gizliliğe riayetleri, edindikleri bilgileri açıklamamaları şarttır. Bu esaslara uymadıkları tespit edilenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre cezalandırılmakla beraber bir daha aynı görevlerde çalıştırılmazlar.

Memuriyetleri sona erenlerin performans değerlendirme notlarının muhafazası

MADDE 22- Memurlardan;

- a)657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre memurluktan çıkarılan,
- b)Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşıldığı veya memurlukları sırasında bunlardan birini kaybettiği için memuriyetine son verilen
- c)İstifa eden,
- d)İstek, yaş haddi ve malullük sebeplerinden biri ile emekliye ayrılan veya vefat eden memurların performans notları özlük dosyaları ile birleştirilerek ilgili mevzuatın öngördüğü şekilde muhafaza edilir.

Performans puanı yüksek olan personelin ödüllendirilmesi

MADDE 23-

(1) 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49'uncu maddesi ve yürürlükte bulunan Toplu Sözleşme'nin Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Bölümündeki ikramiye ilgili bölüm hükümlerine göre işlem yapılır. Ayrıca yüksek performansa bağlı ikramiye ile ödüllendirme uygulamasında en yüksek puan alan memur sayısının belirlenen yasal sınırı aşması durumunda kazanılmış hak aylığında geçen hizmet süresi esas alınır.

(2) Sözleşmeli ve memur statüsünde görev yapan personel, 2 sene üst üste "ÇOK İYİ" olarak değerlendirildiği takdirde Başkanlık Makamı tarafından "TEŞEKKÜR" belgesi ile ödüllendirilebilir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 24-

Başkan

Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip

Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip

Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

Bu yönetmelik, Çanakkale Belediye Meclisinin kabulü ve yayımı ile yürürlüğe girer.

MADDE 25-

Yönetmelikte yer almayan hususlar için yürürlükte bulunan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, yürürlükte bulunan Toplu Sözleşme Hükümleri ve diğer yasal mevzuat hükümleri geçerlidir

Yürütme

MADDE 26-

(1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çanakkale Belediye Başkanı gözetiminde ve İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü koordinasyonunda, diğer birim müdürleri tarafından yürütülür.

EKLER

EK-1 PERFORMANS DEĞERLENDİRİCİLER LİSTESİ

Unvanı	1. Derece Değerlendirici	2. Derece Değerlendirici
Başkan Yardımcısı	Belediye Başkanı	
Tefiş Kurulu Müdürü	Belediye Başkanı	
İç Denetçi, Hukuk ve Özel Kalem Müdürü	Belediye Başkanı	
Müdür	Başkan Yardımcısı	Belediye Başkanı
Müfettiş ve Müfettiş Yardımcısı	Tefiş Kurulu Müdürü	Belediye Başkan Yardımcısı
Diğer Memurlar	Müdür	Başkan Yardımcısı
Sözleşmeli Personel	Müdür	Başkan Yardımcısı

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simg KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

Ek- 2 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Personelin Adı ve Soyadı: Tarih : .../.../20...

Personelin Adı ve Soyadı:		Tarih : .../.../20...	
1. Derece Sorumlu Amir			
2.Derece Sorumlu Amir			
T.C Kimlik No:		Kadro Unvanı:	
Görev Unvanı:		Görev Yeri:	
Bulunduğu Müdürlüğü/Birimde Göreve Başlama Tarihi:			
1)-Memur ve Sözleşmeli personel için 1' den 20'ye kadar olan şıklarla değerlendirme yapılacaktır.			
2)-Yönetici pozisyonundaki personel için 1-15 ve 21-25 arası şıklar değerlendirilecektir.			
3)-Personelin durumuna göre en az Bir ve en çok 5 Beş arasında puan verilecektir.			
DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ		1.	2.
Her soru için 1-5 arası puanlama yapılacaktır.		AMİR	AMİR
MESLEKİ	1	İş Bilgisi (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi)	
	2	Verimlilik (Görevini istenilen zamanda ve miktarda en uygun maliyetle yapabilme becerisi)	

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

YETERLİLİK	3	İş Kalitesi (İşini standartlara uygun yapabilme becerisi)		
	4	Sorumluluk (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleri doğru kullanma ve sonuçları üstlenme)		
	5	Analitik olma /Problem Çözme Becerileri (Sorunlar karşısında etkili ve daha pratik çözümler geliştirme becerisi)		
DAVRANIŞ	6	İnsan ilişkileri (Üstleri astları. Çalışma arkadaşları ve çevresi ile uyumlu ilişkiler ve sağlıklı iletişim kurmak)		
YETERLİLİK	7	Organizasyon Becerisi (Verilen görevi organize edebilme ve sonuçları takip edebilme becerisi)		
	8	Değişken Şartları Kavrama ve Uygulama (Kurum içi ve Kurum dışı şartları yakından takip edebilme ve bunları kuruma adapte edebilme becerisi)		
	9	Temsil Yeteneği (Dış görünüş tavrı ve davranışları ile temsil yeteneği)		
	10	Takım Çalışması (Takım üyeleri ile iş birliği ve dayanışma içinde çalışma, yakından takip edebilme ve bunları kuruma adapte edebilme becerisi)		
BİREYSEL YETERLİLİK	11	Vatandaş ve çalışan odaklılık (Görevini diğer birim çalışanlarının ve Vatandaşlarımızın arzu ve beklentileri doğrultusunda yerine getirebilme becerisi)		
	12	Karar alma (Kendisini ilgilendiren konularda karar alabilme. İnisiyatif kullanabilme)		
	13	Programlı Çalışma (kendisine verilen çalışmalara önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi)		
	14	İşe Bağlılığı (yaptığı işi benimseyerek yapabilme, işe ve kuruma bağlılık derecesi)		
	15	İletişim Becerisi (Yazılı ve Sözlü iletişim ile birlikte beden dilini kullanabilme becerisi)		
ÇALIŞANLAR İÇİN KRİTERLER	16	Girişimcilik ve yeniliklere yatkın olma (yaptığı işlerle ilgili olarak güncel olayları takip edebilme, yönetime işlerin işleyişi ile ilgili yeni önermeler sunabilme becerisi)		
	17	Esneklik (Yöneticisinin bilgi ve izni doğrultusunda kendisine verilen diğer görevleri de yerine getirebilme becerisi.		
	18	Kendisine Verilen Görevleri Yerine Getirebilme Becerisi (Kendisine verilen görevle ilgili beklentileri karşılayabilme becerisi)		
	19	Problem çözme ve üretkenlik (Karşılaştığı problemleri hızlı ve doğru biçimde çözme, fikir geliştirme, araştırma yapma, farklı düşünceler ortaya koyma)		
	20	Öğrenmeye yatkın olma (Hizmet içi eğitimlerde ve görev aldığı çalışmalarda başarılı bir performans gösterme becerisi)		

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

YÖNETİCİLER İÇİN KRİTERLER	21	Pozitif Düşünme (kendini ve çalışanları motive etme becerisi)		
	22	Rehberlik ve Geliştirme (Çalışanlarına karşı örnek olma ve onların kendilerini geliştirmelerine imkanlar sunma)		
	23	Analitik Olma/Problem Çözme Becerileri (Sorunlar karşısında etkili ve daha pratik çözümler geliştirme becerisi)		
	24	Yetkilendirme (çalışanlar arasında adil iş dağılımı yapabilme ve işle eşit oranlı sorumluluk verebilme becerisi)		
	25	Mevzuat Bilgisi(Yürüttüğü iş ve ilgili mevzuat bilgisine sahip olma ve güncel mevzuatı takip edebilme becerisi)		

GENEL TOPLAM		
NOT ORTALAMASI (1. Ve 2. Amirin Notlarının Ortalaması)		

Puanlama () 0-59 Yetersiz () 60-75 Yeterli () 76-89 İyi () 90-100 Çok İyi	
DEĞERLENDİRENLER	
1. Amir	2. Amir
Unvanı:.....	
Adı ve Soyadı:..	
Adı ve Soyadı:.....	
İmza:	İmza:
Tarih:	Tarih:

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ÇANAKKALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

EK-3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME SONUÇ FORMU

Yöneticinin / Personelin Adı ve Soyadı:			
T.C Kimlik No:		Kadro Unvanı:	
Görev Unvanı:		Görev Yeri:	
Bulunduğu Müdürlüğü /Birimde Göreve Başlama Tarihi:			
Puanlama () 0-59 Yetersiz () 60-75 Yeterli () 76-89 İyi () 90-100 Çok İyi			
DEĞERLENDİRENLER			
1.Amir	2.Amir		
Unvanı:	Unvanı:		
Adı ve Soyadı:	Adı ve Soyadı:		
İmza:	İmza:		
Çalışanın Güçlü Yönleri			
Geliştirilmesi Gereken Yönleri			

☐ Çalışanın Eğitim İhtiyacı		☐ Rotasyon	
☐ İş başında eğitim		☐ İş Zenginleştirme	
☐ İş dışında eğitim			
☐ Diğer..			
Eğitimle ilgili ifade edilmesi gereken diğer önemli noktalar			
	Değerlenen Kişi	1. Derece Değerleyici	2. Derece Değerleyici
			Onay/İmza/Tarih

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simgе KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
ANAkkALE İL BELEDİYESİ
BELEDİYE MECLİSİ

Dönem(Yıl) : 2(2024)
Toplantı : 1
Birleşim : 1
Oturum : 1

Karar Tarihi : 07.01.2025
Karar No : 11
Esas No : 0

Karar Özeti:

Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün 134935 sayılı teklifi:

Adı/Soyadı				
İmza				

Tebliğ Eden

Adı Soyadı

Tarih

İmza

Tebliğ Eden

Adı Soyadı

Tarih

İmza

Başkan
Muharrem ERKEK
Belediye Başkanı

Katip
Deniz Hazal UYSAL
Belediye Meclis Üyesi

Katip
Simge KUTLU
Belediye Meclis Üyesi

Bu belge, e-Belediye Bilgi Sistemi'nde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.