**Kurumsal Gelişim ve Planlama Koordinatörlüğü Ağ Tablosu**

|  |
| --- |
| **Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Personel** |
| **1. Değerlendirici (%35)** | **2. Değerlendirici (%35)** | **3. Değerlendirici (%30)** |
| Genel SekreterGenel Sekreter Yardımcısı Mustafa BEZİROĞLUGenel Sekreter Yardımcısı Ufuk ÖZTÜRKMüdürlük YöneticiKurumsal İletişim Koordinatörlüğü Yönetici | Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Birim Personeli | Yazı İşleri Birim PersoneliRektör Özel Kalem Birim PersoneliRektör Yardımcısı Prof. Dr. Bünyamin ER Sekreteri Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Ali TEMİZ SekreteriRektör Yardımcısı Prof. Dr. Ömer Faruk URSAVAŞ SekreteriRektör SekreteriEvrak ve Arşiv Birim PersoneliÇay Servis Birim PersoneliTemizlik Birim Personeli |

**Ek Bilgi**

**Performans değerlendiricileri**

Performans değerlendirmesi, değerlendiricilerden kaynaklı hataları en alt düzeye indirmek amacıyla en az 3 değerlendirici grup tarafından çok yönlü olarak yapılır.

**Birinci Değerlendirici Grup**

Performansı değerlendirilen personelin hiyerarşik olarak ilk üst amiri olan ve fiilen birlikte çalıştığı yöneticisi konumunda görevli bulunan üst yöneticilerden en az 1/3 oranında kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin aritmetik ortalaması alınarak I. Performans Değerlendirme puanı belirlenir. Bu puanın nihai puandaki oranı %35’tir.

**İkinci Değerlendirici Grup**

Performansı değerlendirilen personelin hiyerarşik olarak üst amiri olmayan ve aynı kademede fiilen birlikte çalıştığı personelden (akran) en az 1/3 oranında kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin aritmetik ortalaması alınarak II. Performans Değerlendirme puanı belirlenir. Bu puanın nihai puandaki oranı %35’tir.

**Üçüncü Değerlendirici Grup**

Performansı değerlendirilen personelin hiyerarşik olarak bir ast personel olan ve fiilen birlikte çalıştığı ast konumunda görevli bulunan çalışanlardan en az 1/3 oranında kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin aritmetik ortalaması alınarak III. Performans Değerlendirme puanı belirlenir. Bu puanın nihai puandaki oranı %30’dur.

**İstisnai Durumlar**

Yeterli sayıda değerlendiricisi bulunamayan personel için en az 1/3 oranında değerlendirici olması koşuluyla, yakın birimlerde diğer çalışanlar (Akran) veya hizmet alan personel veya ikinci bir üst yönetici olmak üzere performans değerlendiricisi tespit edilir.

Detaylı bilgi için KTÜ İnsan Kaynakları Yönergesine bakınız.