

**T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR
ÜNİVERSİTESİ**

PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI

**2021 Yılı
Birim Faaliyet Raporu**

[OCAK 2022]

İçindekiler

BİRİM YÖNETİCİSİNİN SUNUŞU

I- GENEL BİLGİLER

- A- Misyon ve Vizyon
- B- Yetki, Görev ve Sorumluluklar
- C- Birime İlişkin Bilgiler
 - 1- Fiziksel Yapı
 - 2- Örgüt Yapısı
 - 3- Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar
 - 4- İnsan Kaynakları
 - 5- Sunulan Hizmetler
 - 6- Yönetim ve İç Kontrol Sistemi
- D- Diğer Hususlar

II- AMAÇ ve HEDEFLER

- A- Birimin Amaç ve Hedefleri
- B- Temel Politikalar ve Öncelikler
- C- Diğer Hususlar

III- FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİ VE DEĞERLENDİRMELER

- A- Mali Bilgiler
 - 1- Bütçe Uygulama Sonuçları
 - 2- Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar
 - 3- Mali Denetim Sonuçları
 - 4- Diğer Hususlar
- B- Performans Bilgileri
 - 1- Faaliyet ve Proje Bilgileri
 - 2- Performans Sonuçları Tablosu
 - 3- Performans Sonuçlarının Değerlendirilmesi
 - 4- Performans Bilgi Sisteminin Değerlendirilmesi
 - 5- Diğer Hususlar

IV- KURUMSAL KABİLİYET VE KAPASİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

- A- Üstünlükler
- B- Zayıflıklar
- C- Değerlendirme

V- ÖNERİ VE TEDBİRLER

EK-1: HARCAMA YETKİLİSİNİN İÇ KONTROL GÜVENCE BEYANI

Birim Yöneticisinin Sunuşu

3 Temmuz 1992 tarihinde 3837 sayılı yasa ile kurulmuş olan Üniversitemizin idari teşkilatlanması içerisinde önemli bir yere sahip olan birimimiz, üniversite çalışanlarının özlük haklarına ilişkin işlemlerin yapılması, mevcut mevzuat ve kontenjanlar dahilinde insan kaynakları ihtiyaçlarının karşılanması ve insan kaynakları ile ilgili gerek iç paydaşlarımız gerekse dış paydaşlarla, temel ve stratejik ortaklarımızla yapılması gereken tüm yazışmaları yapmakta, kent üniversite işbirliği içerisinde Üniversitemizin gelişmiş üniversiteler arasında yer alabilmesi için vizyonumuz çerçevesinde üniversitemizin amaç ve hedefleri doğrultusunda üzerine düşen görev ve sorumlulukları özverili ve başarılı bir şekilde yerine getirmektedir. Birimimizce düzenlenen faaliyet raporu kapsamındaki planlama ve çalışmalar kurumsal ve kültürel kimliğin güçlenmesine destek olacak, hızlı ve kaliteli hizmetle modern bir yönetim anlayışına işlerlik kazandırarak arzu edilen amaçlara ulaşmamızı sağlayacaktır.

Nuray DEMİR
Personel Daire Başkanı

I- GENEL BİLGİLER

A- Misyon ve Vizyon

Misyon

Üniversitemizin eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde yardımcı olan idari ve akademik personel kadrolarının en etkin ve verimli bir şekilde işlemlerinin yürütülebilmesi için insan gücü planlaması yapmak, personel politikasını belirleyerek kanun ve yönetmeliklere uygun yürütülmesini sağlamak, çağın gereklerini yerine getirerek, Atatürk İlke ve İnkılapları çerçevesinde, bu hedefler doğrultusunda ilerlemektir.

Vizyon

Üniversitemizin gelişmiş üniversiteler arasında yer alması için insana saygı ve hoşgörü gösteren, kurumlara ve topluma güvenen, kanun, yönetmeliklere dayalı kararlar alabilen nitelikli personel yetiştiren, araştırmalar yaparak kendini sürekli yenileyen, toplum ve ülke kalkınmasına katkıda bulunan bireylerin olduğu bir birim oluşturma çerçevesinde etkin bir personel politikası izlemek.

B- Yetki, Görev ve Sorumluluklar

1- Birimin Yetki, Görev ve Sorumlulukları

Yetki: Birimimiz, işlem tesis ederken yetkilerini 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile ilgili Yönetmelik, Genelge, Yönerge ve Usul ve Esaslardan almaktadır.

• **Görevler:**

- a) Üniversitede insan gücü planlaması ve personel politikasıyla ilgili çalışmalar yapmak, personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili önerilerde bulunmak.
- b) Üniversite personelinin atama, özlük, emeklilik ve tahakkuk vb. işleriyle ilgili görevleri yapmak.
- c) İdari personelin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi ve görevde yükselme programlarını düzenlemek ve uygulamak.
- d) Verilecek benzeri görevleri yapmak.

• **Sorumluluklar:**

Başkanlığımız yukarıda belirttiğimiz görevlerin yerine getirilmesinden sorumludur.

C- Birime İlişkin Bilgiler

1- Fiziksel Yapı

Başkanlığımız, hizmetlerini İlimiz Bor yolu üzerinde merkez yerleşkesindeki Rektörlük binasının 3. katında yürütmektedir.

Açık ve Kapalı Alanlar

Birim Adı	Kapalı Alan(m ²)	Açık Alan(m ²)
Personel Daire Başkanlığı	388	-

1.3- Hizmet Alanları

1.3.2- İdari Personel Hizmet Alanları

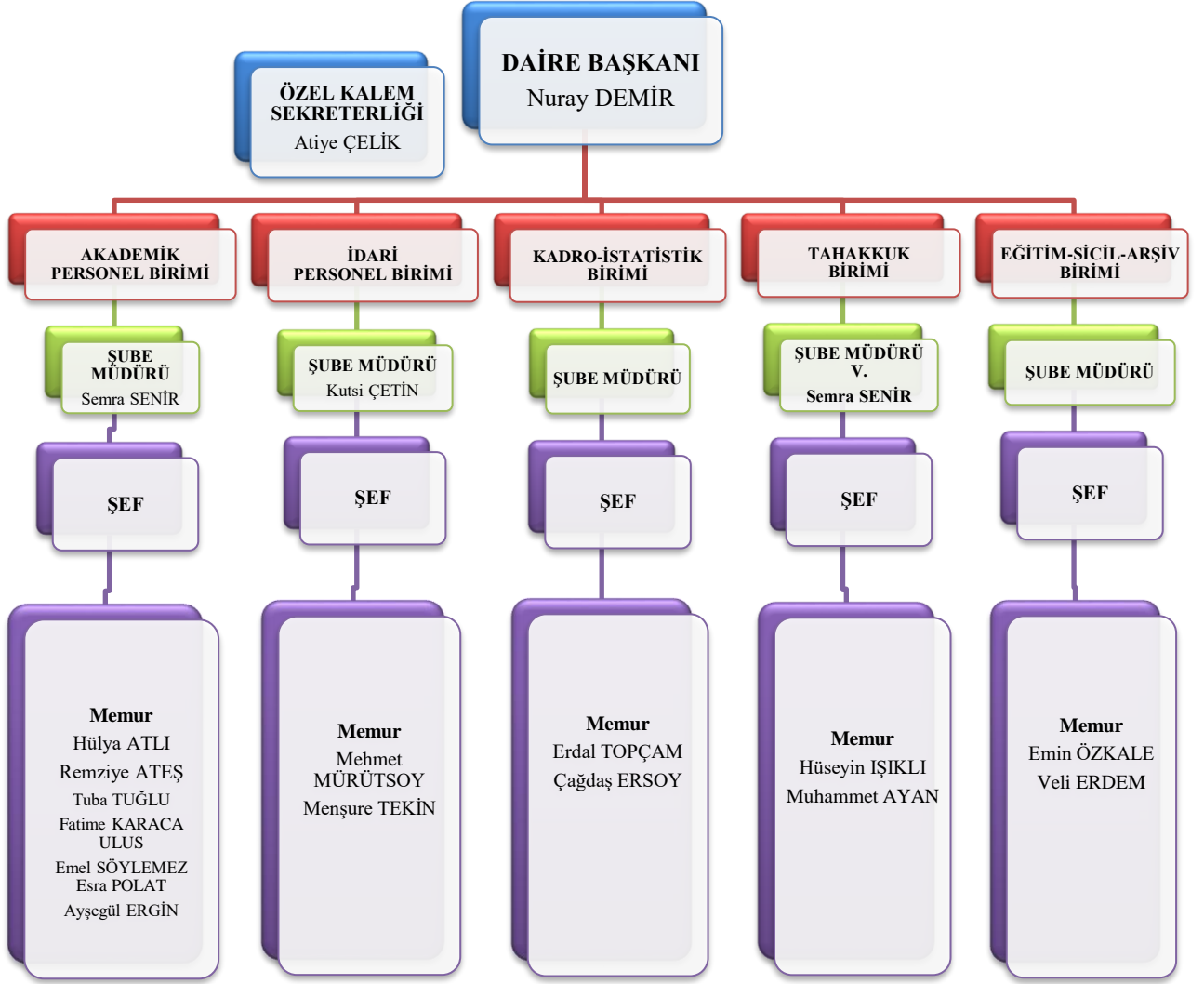
Hizmet Alanı	Sayısı (Adet)	Kapalı Alanı (m ²)	Kullanan Sayısı (Kişi)
Servis	-	-	-
Çalışma Odası	11	279	19
TOPLAM	11	279	19

1.4- Ambar, Arşiv ve Atölye Alanları

	Sayısı (Adet)	Alanı (m ²)
Ambar	2	58
Arşiv	2	49
Atölye	-	-

2- Örgüt Yapısı

PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI TEŞKİLAT ŞEMASI



3- Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

3.1- Yazılımlar

Daire Başkanlığımızda Üniversitemizin bütün birimlerinde yazışma işlemlerinde kullanılan Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) programı kullanılmaktadır. Bu programa ek olarak Üniversitemiz akademik ve idari personel bilgilerinin kayıtlı bulunduğu Personel Otomasyon Sistemi (PEOS) kullanılmaktadır.

3.2- Bilgisayarlar

Cinsi	Sayısı (Adet)
Masaüstü Bilgisayar	21
Taşınabilir Bilgisayar	-
TOPLAM	21

3.3- Kütüphane Kaynakları

Türü	Sayısı (Adet)
Kitap	2

3.4- Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

Cinsi	Adet
Fotokopi Makinesi	1
Faks	1
Yazıcı	23
Tarayıcı	3
Telefon	28
Evrak İmha Makinesi	1

4- İnsan Kaynakları

Birimin Toplam Personel Sayısı

KADROLU			SÖZLEŞMELİ		Geçici İşçi (Öz Gelir İşçisi)	TOPLAM
Akademik Personel	657 4/A (Memur)	657 4/D (Sürekli İşçi)	657 4/B (Sözleşmeli Personel)	657 4/C (Geçici Personel)		
-	19	-	-	-	-	19

4.1- Akademik Personel

Unvan	Kadroların Doluluk Oranına Göre			Kadroların İstihdam Şekline Göre	
	Dolu	Boş	Toplam	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Profesör	133	49	182		
Doçent	109	110	219		
Doktor Öğretim Üyesi	312	124	436		
Öğretim Görevlisi	260	62	322		
Araştırma Görevlisi	228	101	329		
TOPLAM	1042	446	1488		

4.1.1- Yabancı Uyruklu Akademik Personel

Unvan	Geldiği Ülke	Çalıştığı Bölüm
Profesör	Avustralya	Tarım Bil. ve Tekn. Fak. Bitkisel Üretim ve Teknolojileri Bölümü
Doktor Öğretim Üyesi	Güney Kore	Fen Edebiyat Fak. Coğrafya Bölümü
Doktor Öğretim Üyesi	Kırgızistan	Fen Edebiyat Fak. Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları Bölümü
Doktor Öğretim Üyesi	Çin Halk Cumhuriyeti	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktor Öğretim Üyesi	Mısır	Tarım Bil. ve Tekn. Fak. Hayvansal Üretim ve Tek. Bölümü
Doktor Öğretim Üyesi	Pakistan	Tarım Bil. ve Tekn. Fak. Bitkisel Üretim ve Tekn. Bölümü
Doktor Öğretim Üyesi	Kazakistan	Fen Edebiyat Fak. Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları Bölümü

4.1.2- Akademik Personel Atamaları

	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	TOPLAM
Açıktan	-	-	15	8	22	45
Naklen	2	2	19	3	-	26
TOPLAM	2	2	34	11	22	71

4.1.3- Akademik Personel Unvan Değişiklikleri

Eski Unvanı	Yeni Unvanı	Sayı (Kişi)
Doçent	Profesör	5
Doktor Öğretim Üyesi	Doçent	20
Araştırma Görevlisi	Doktor Öğretim Üyesi	1
Öğretim Görevlisi	Doktor Öğretim Üyesi	3

4.1.4- Üniversitemizden Ayrılan Akademik Personel

	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	TOPLAM
Nakil		1	7	3	1	12
İstifa			1	1	5	7
Emekli	2		1	1		4
İlişik Kesme					11	11
Vefat	1					1
Diğer				1	1	2
TOPLAM	3	1	9	6	18	37

4.1.5- Diğer Üniversitelerde Görevlendirilen Akademik Personel

Unvan	Bağlı Olduğu Bölüm	Görevlendirildiği Üniversite
Doçent	Mühendislik Fakültesi Çevre Mühendisliği	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doktor Öğretim Üyesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü	Selçuk Üniversitesi
Doktor Öğretim Üyesi	Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü	Manas Üniversitesi Kırgızistan
Öğretim Görevlisi	Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü	Gazi Üniversitesi
Öğretim Görevlisi	Rektörlük Uluslararası İlişkiler Ofisi	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Öğretim Görevlisi	Rektörlük Güzel Sanatlar Bölüm Başkanlığı	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

4.1.6- Başka Üniversitelerden Üniversitemizde Görevlendirilen Akademik Personel

Unvan	Çalıştığı Bölüm	Geldiği Üniversite
Prof. Dr.	Rektör Yardımcısı - Dekan	Necmettin Erbakan Üniv.

4.1.7- Sözleşmeli Akademik Personel

UNVAN	Sayı (Kişi)
Profesör	1
Doktor Öğretim Üyesi	6
TOPLAM	7

4.1.8- Akademik Personelin Hizmet Süreleri İtibarıyla Dağılımı

	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 - Üzeri
Kişi Sayısı	164	111	160	134	129	344
Yüzde	15,73	10,65	15,35	12,85	12,38	33,01

4.1.9- Akademik Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51 - Üzeri
Kişi Sayısı	24	132	210	184	297	195
Yüzde	2,30	12,66	20,15	17,65	28,50	18,71

4.1.9- Üniversiteler Arasında Yapılan İkili Anlaşmalar

Ülke	Üniversite	Anlaşmanın İçeriği

4.1.10- İdari Personel

4.2.1- İdari Personel Sayısı

KADROLARIN DOLULUK ORANINA GÖRE			
Kadro Sınıflandırması	Dolu	Boş	TOPLAM
Genel İdari Hizmetler Sınıfı	351	222	573
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	13	26	39
Teknik Hizmetler Sınıfı	69	51	120
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	2	3	5
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	64	27	91
TOPLAM	499	329	828

4.2.2- İdari Personel Atamaları

	GİHS	SHS	THS	EÖHS	AV.HS	DHS	YHS	TOPLAM
Açıktan	6	5	4				2	17
Naklen	6	1	1					8
TOPLAM	12	6	5				2	25

4.2.3- İdari Personel Unvan Değişiklikleri

Eski Unvanı	Yeni Unvanı	Sayı (Kişi)
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	Bilgisayar İşletmeni	1
Yüksekokul Sekreteri	Fakülte Sekreteri	1
TOPLAM		2

4.2.4- Üniversitemizden Ayrılan İdari Personel

	GİHS	SHS	THS	AV.HZ	YHS	TOPLAM
Nakil	12		2			14
İstifa						
Emekli	8	1	3		2	14
İlişik Kesme						
Vefat	1					1
Diğer						
TOPLAM	21	1	5		2	29

4.2.5- İdari Personelin Eğitim Durumu

	İlkokul	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans ve Doktora	TOPLAM
Kişi Sayısı	14	6	88	98	265	28	499
Yüzde	2,80	1,20	17,63	19,63	53,10	5,61	

4.2.6- İdari Personelin Hizmet Süreleri

	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 - Üzeri	TOPLAM
Kişi Sayısı	45	34	136	56	30	198	499
Yüzde	9,01	6,81	27,25	11,22	6,01	39,67	

4.2.7- İdari Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51-Üzeri	TOPLAM
Kişi Sayısı	19	26	96	91	146	121	499
Yüzde	3,80	5,21	19,23	18,23	29,25	24,24	

4.3- Sözleşmeli Personel

4.3.1- Sözleşmeli Personel Sayısı

UNVAN	ÇALIŞTIĞI BİRİM	SAYI
İdari Büro Görevlisi	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	1
İdari Büro Görevlisi	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	1
İdari Büro Görevlisi	Öğrenci İşler Daire Başkanlığı	1
İdari Büro Görevlisi	Sağlık Kültür Daire Başkanlığı	1
İdari Büro Görevlisi	Bor Meslek Yüksekokulu	1
İdari Destek Görevlisi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	1
İdari Destek Görevlisi	Sağlık Kültür Daire Başkanlığı	1
Mühendis	Ayhan Şahenk Tar. Araş. Uyg. ve Araş. Mrk.	2
Veteriner Hekim	Ayhan Şahenk Tar. Araş. Uyg. ve Araş. Mrk.	1
Tekniker	Ayhan Şahenk Tar. Araş. Uyg. ve Araş. Mrk.	1
Teknisyen	Ayhan Şahenk Tar. Araş. Uyg. ve Araş. Mrk.	1
TOPLAM		12

4.3.2- Sözleşmeli Personelin Hizmet Süreleri

	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 - Üzeri	TOPLAM
Kişi Sayısı	5			7			12
Yüzde	41,66			58,33			

4.3.3- İdari Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51-Üzeri	TOPLAM
Kişi Sayısı			1	5	5	1	12
Yüzde			8,33	41,66	41,66	8,33	

5- Sunulan Hizmetler

2021 Yılı Bütçe Uygulama Talimatı kapsamında verilen kontenjanlar dahilinde etkin ve verimli bir insan gücü planlaması çerçevesinde Üniversitemiz birimlerinin akademik ve idari personel ihtiyaçları giderilmiş ve personelinin özlük işlemleri yapılmıştır.

II- AMAÇ VE HEDEFLER

A- Birimin Amaç ve Hedefleri

STRATEJİK AMAÇ (1) Aday memurların yetiştirilmesini sağlamak.

Stratejik Hedef (1.1) Aday memurların yetiştirilmesine yönelik eğitim programları düzenlemek.

STRATEJİK AMAÇ (2) Personelin hizmet ihtiyaçlarına göre yetiştirilmesini sağlamak.

Stratejik Hedef (2.1) Personelin yetiştirilmesine yönelik hizmet ihtiyaçları çerçevesinde eğitim programlarına katılımlarını sağlamak.

STRATEJİK AMAÇ (3) Çalışma hayatının kalitesini geliştirmek.

Stratejik Hedef (3.1) Çalışma hayatının kalitesini sürekli artırarak, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını sağlamak.

STRATEJİK AMAÇ (4) İnsan kaynaklarını etkili verimli kullanmak.

Stratejik Hedef (4.1) Akademik kadroları güçlendirmek, nitelik ve niceliğini artırmak.

Stratejik Hedef (4.2) Üniversitemiz birimlerinin idari personel ihtiyacına yönelik planlama yapmak.

Stratejik Hedef (4.3) İdari birimlerimizde görev yapan personelin kariyerini etkili bir şekilde yönetmek.

STRATEJİK AMAÇ (5) Kadro ve personel bilgilerinin etkin ve verimli takibini sağlayarak iş akışını hızlandırmak.

Stratejik Hedef (5.1) Kadro ve personel bilgilerinin etkin ve verimli takibinin sağlanabilmesi için yapılmakta olan personel otomasyon sistemine verileri aktarmak ve iş akışını hızlandırmak.

Stratejik Hedef (5.2) Personel otomasyon sistemini diğer birimlerin kullanımına açarak bilgi paylaşımını sağlamak ve iş akışını hızlandırmak.

STRATEJİK AMAÇ (6) Çağdaş ve verimli bir idari yapı oluşturmak.

Stratejik Hedef (6.1) Üniversitenin tüm birimlerinde iş analizi çalışmalarını tamamlamak.

Stratejik Hedef (6.2) Planlı çalışmayı kurum kültürü haline getirmek.

Birimin 2022 Yılındaki Öncelikli Hedefleri

Etkin ve verimli bir personel politikası çerçevesinde Üniversitemize bağlı birimlerin kadro ihtiyaçlarını gidermek.

B- Temel Politikalar ve Öncelikler

Bütün personele yönelik çalışmaların unvan ve sınıf ayırımı gözetmeksizin en iyi şekilde yapılmasını sağlamak, yukarıda belirtilen stratejik amaçları yerine getirebilmek için mesai mefhumu gözetmeksizin fedakarca çalışmak, teknik donanım ve yazılım konusunda da verilecek destek ve yardımlarla stratejik amaçlara ulaşmaktır.

İşimizi geliştirirken Üniversitemizin amaç ve hedefleri doğrultusunda hızlı ve kaliteli hizmet anlayışıyla insan odaklı yaklaşımla akademik, idari ve diğer çalışanlarımızın memnuniyetini artırmak.

C- Diğer Hususlar

Kullanılmakta olan Personel Otomasyon Sisteminin (PEOS) geliştirilmesi ve eksikliklerinin giderilmesi, birimimiz iş ve işlemlerini hızlandıracağı, hata oranını minimuma düşüreceği için önem arz etmektedir.

III- FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİ VE DEĞERLENDİRMELER

A- Mali Bilgiler

1- Bütçe Uygulama Sonuçları

1.1- Bütçe Giderleri

Ekonomik Sınıflandırmaya Göre Bütçe Giderlerinin Gelişimi

GİDER TÜRÜ	Bütçe Başlangıç Ödeneği (TL)	Yılsonu Ödeneği (TL)	Harcama (TL)
01. Personel Giderleri	3.854.780	3.854.780	3.854.779,65
02. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	939.000	939.000	9.38057,76
03. Mal ve Hizmet Alım Giderleri	14.000	14.000	13.330,37
05. Cari Transferler	7.000	7.000	2.517,00
06. Sermaye Giderleri	-	-	-
GENEL TOPLAM	4.814.780	4.814.780	4.808.684,78

IV- KURUMSAL KABİLİYETVE KAPASİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A- Üstünlükler

GÜÇLÜ YANLAR

- Başarılı ve yeniliklere açık bir yönetici ile çalışılması.
- Üniversite yönetiminin desteği.
- Özlük haklarını gözetilen yönetim anlayışı.
- Üniversite yönetimi ve diğer birimler ile koordinasyon içerisinde çalışılması.
- Personelin birimizle ilgili mevzuatın uygulanması ve yorumlanmasında çözüm önerilerine açık olması.
- Personelin mevzuata hakim, titizlikle ve özverili çalışması.
- Değişim, gelişim ve işbirliğine açık, ekip bilincine sahip, özverili ve genç bir kadronun varlığı.
- Personel arasında karşılıklı destek, açıklık ve güvenin olması.
- İşlerin zamanında, özenli ve düzenli yapılması.
- Birimiz evrak akışının hızlı ve güvenli bir şekilde Elektronik Belge Yönetim Sistemi üzerinden yapılması.

FIRSATLAR

- Çevrede sosyo-ekonomik açıdan gelişmiş illerin yer alması.
- Kampüsün şehrin genişleme yönünde ve anayol kenarında olması.
- Üniversitenin kent üniversitesi özelliği taşıması.
- Kurumumuz üst yöneticilerinin teknolojik gelişmelere açık olmaları ve bu konudaki taleplerimize olumlu bakmaları.

B- Zayıflıklar

ZAYIF YANLAR

- Personel otomasyon sisteminin yapımının yeni tamamlanması ve raporlama konusunda henüz ihtiyaca cevap verecek düzeyde olmaması.
- Bilgisayar sisteminden iyi anlayan, gerektiğinde basit arızalara anında çözümler üretebilen, sistem konusunda asgari sorulara cevap verebilecek düzeyde teknik personelin olmaması.
- Üniversite personelinin hizmet içi eğitim amacı ile tahsis edilen ödenek yetersizliği.

TEHDİTLER

- Üniversitenin bulunduğu şehrin sosyal ve kültürel imkanlarının sınırlı olması.
- Yetişmiş personelin başka kurumlara nakil talepleri.
- Personelin ücret yetersizliği ve ekonomik sıkıntılardan kaynaklanan motivasyon eksikliği.

C- Değerlendirme

- Üniversitemiz akademik ve idari personelin maaşlarında iyileştirme yapılarak çalışanların iş motivasyonlarının artırılması için gerekli imkanların sağlanması.

V- ÖNERİ VE TEDBİRLER

EK-1: HARCAMA YETKİLİSİNİN İÇ KONTROL GÜVENCE BEYANI

Harcama yetkilisi olarak yetkim dahilinde;

Bu raporda yer alan bilgilerin güvenilir, tam ve doğru olduğunu beyan ederim.

Bu raporda açıklanan faaliyetler için idare bütçesinden harcama birimimize tahsis edilmiş kaynakların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanıldığını, görev ve yetki alanı çerçevesinde iç kontrol sisteminin idari ve mali kararlar ile bunlara ilişkin işlemlerin yasallık ve düzenliliği hususunda yeterli güvenceyi sağladığını ve harcama birimimizde süreç kontrolünün etkin olarak uygulandığını bildiririm.

Bu güvence, harcama yetkilisi olarak sahip olduğum bilgi ve değerlendirmeler, iç kontroller, iç denetçi raporları ile Sayıştay raporları gibi bilgim dahilindeki hususlara dayanmaktadır.

Burada raporlanmayan, idarenin menfaatlerine zarar veren herhangi bir husus hakkında bilgim olmadığını beyan ederim. (NİĞDE 14.01.2022)

Nuray DEMİR
Personel Daire Başkanı

^[1] Harcama yetkilileri tarafından imzalanan iç kontrol güvence beyanı birim faaliyet raporlarına eklenir.

^[2] Yıl içinde harcama yetkilisi değişmişse “benden önceki harcama yetkilisi/yetkililerinden almış olduğum bilgiler” ibaresi de eklenir.

^[3] Harcama yetkilisinin herhangi bir çekincesi varsa bunlar liste olarak bu beyana eklenir ve beyanın bu çekincelerle birlikte dikkate alınması gerektiği belirtilir.