

TÜRKİYE KALKINMA BANKASI ANONİM ŞİRKETİ PERSONEL YÖNETMELİĞİ

Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi	: 25/2/2000	No: 2000/465
Dayandığı Kanunun Tarihi	: 14/10/1999	No: 4456
Yayımlandığı R.Gazetenin Tarihi	: 12/5/2000	No: 24047
Yayımlandığı Düsturun Tertibi	: 5	Cild: S:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Kısaltmalar ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – Yönetmeliğin amacı, Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi personelinin hizmete alınmaları, görev ve yetkileri, nitelikleri, atanma, ilerleme, yükselme, görevden alınma şekilleri, disiplin esasları, yükümlülükleri ile unvan ve sayılarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Yönetmelik, Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi'nin sözleşmeli personeline uygulanır.

Belirli bir zaman dilimine bağlı veya belli bir işin sonuçlandırılması amacı ile çalıştırılan personelin, Yönetmelikte yer alan haklardan yararlanıp yararlanmayacağı, yararlanacak ise, ne şekilde yararlanacağı hizmet sözleşmelerinde belirtilir. Ancak, Yönetmeliğin disiplin hükümleri bu personel için de uygulanır.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik 14/10/1999 tarihli ve 4456 sayılı Kanun'un 15 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Kısaltmalar ve tanımlar

Madde 4 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Bu Yönetmeliğin uygulamasında;

- a) Banka: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.'yi,
 - b) Yönetim Kurulu: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Yönetim Kurulunu,
 - c) Genel Müdür: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdürünü,
 - d) Personel: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.'de çalışan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmayan sözleşmeli personeli,
 - e) Birim: Belirli hizmet veya fonksiyonları bünyesinde toplayıp yürüten veya uygulayan, bu çerçevede içinde çalışan merkez ve taşra ünitelerini,
 - f) Denetim Komitesi: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Denetim Komitesini,
 - g) Denetim personeli: Müfettiş yardımcısı, müfettiş ve başmüfettişi,
 - h) Disiplin kurulları: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Disiplin Kurulu ile Yüksek Disiplin Kurulunu,
 - ı) Genel Müdür Yardımcısı: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdür Yardımcısını,
 - j) İç sistem birimleri: Teftiş Kurulu Başkanlığı ile iç kontrol ve risk izlemeden sorumlu birimleri,
 - k) İhtisas personeli: Uzman yardımcısı, uzman ve kıdemli uzmanı,
 - l) KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavını,
 - m) KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavını,
 - n) Pozisyon: Personelin atanması, görevin yürütülmesi ve ücret ödemesi ile tüm personel işlemlerinin uygulanmasına esas olan unvanı,
 - o) Yönetici: Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Daire Başkanı, İ. Hukuk Müşaviri, Müdür, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri ve Müdür Yardımcısını,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

*Personel Politikası ve Uygulaması**Personel politikasının belirlenmesi*

Madde 5 – Personel Komisyonu ve/veya müdürlüklerin görüşü alınmak suretiyle Genel Müdür tarafından belirlenen personel rejim ve politikası Yönetim Kurulu’nun onayı ile kesinlik kazanır.

Personel politikasının geliştirilmesi ve uygulanmasından, tüm yöneticiler sorumludur.

Personel politikasının ilkeleri

Madde 6 – Bankanın personel politikasının genel ilkeleri aşağıda belirtilmiştir

a) Görevin özelliğine uygun nitelikteki personelin seçimini ve görevlendirilmesini gerçekleştirmek ve işin gereğine göre eğitmek,

b) Personelin yaratıcılığını, girişimciliğini, başarı ve çabasını maddi ve manevi olarak desteklemek,

c) Personeli, verimlilik ve kârlılık ilkelerine bağlı olarak, tasarruf bilinci içinde çalıştırmak,

d) Personeli, kendilerini ilgilendiren konularda zamanında bilgilendirmek ve personelin görüş ve fikirlerini yönetime kolaylıkla bildirmelerini sağlamak amacıyla haberleşme usul ve olanaklarını geliştirmek,

e) *Personelin Banka’ya bağlılığını artırmak, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak,*

görev, çalışma ve faaliyetlerini desteklemek ve sosyal hizmet ve yardımlardan bütün personelin eşit ölçülerde faydalanmalarını sağlamak suretiyle verimi artırmak ve Banka’da çalışmayı özendirici hale getirmek,

f) Personelin kişiliğine saygılı olmak ve özlük haklarını korumak.

Personel Komisyonu

Madde 7 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Personel Komisyonu, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığının bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında, I. Hukuk Müşaviri, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı ile Genel Müdür tarafından belirlenecek üç üye olmak üzere toplam altı üyeden oluşur.

Personel Komisyonu, Banka personel politikasının oluşturulması ve yıllık iş gücü planlamasına esas kriterlerin belirlenmesi için birimlerin görüşlerini de dikkate alarak Genel Müdüre önerilerde bulunur ve Genel Müdür tarafından verilecek diğer görevleri yapar.

Personel Komisyonunun çalışma yöntemi

Madde 8 – Komisyonun toplantı günü ve gündemi başkan tarafından üyelere duyurulur.

Komisyon çalışmaları sonunda hazırlanan rapor, üyelerin varsa karşı görüşlerinin de belirtilmesi suretiyle, uygulamaya esas olmak üzere Genel Müdürün takdirine sunulur.

Personel Komisyonunun raportörlüğü İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülür. ⁽¹⁾

İşgücü planlaması

Madde 9 – Banka’nın personel istihdamına esas olmak üzere, her yıl hizmet gruplarının özellikleri göz önünde tutularak, gelecek yılların işgücü ihtiyacını saptamak amacıyla nitelik ve sayı bakımından sistemli tahminler yapılır ve bu ihtiyacın hangi kaynaklardan nasıl karşılanabileceği Yönetim Kurulu tarafından bir plana bağlanır.

(1) 17/1/2011 tarihli ve 2011/1368 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Eki Yönetmeliğin 44 üncü maddesiyle, bu fıkra da yer alan “İnsan Kaynakları Müdürlüğü” ibaresi “İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

İşgücü planının hazırlanmasında esas olarak, Banka'nın iş hacminde beklenen gelişmeler, merkez ve taşra teşkilatının ihtiyaçları, teknik ve sosyal gelişmelerin personel istihdamına etkileri, personelin hizmet içi eğitim ve yetiştirilmesi için mevcut olanaklar ve gerekli süreler, çeşitli nedenlerle boşalması muhtemel pozisyonlar göz önünde tutulur. Banka'nın mevcut pozisyon dağılımı Ek-1'de verilmiştir.

Banka'da yıl içinde istihdamı programlanan sürekli ve geçici sözleşmeli personel pozisyonları ile adetleri yıllık iş gücü planına uygun olarak Yönetim Kurulu'na belirlenir.

Ancak, toplam pozisyon sayısına bağlı kalmak kaydıyla, yıl içinde pozisyon unvan, sayı ve yerlerini değiştirmeye Devlet Personel Başkanlığı'nın uygun görüşü üzerine Genel Müdür yetkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Personel Alımı

İşe alınmada aranılacak genel koşullar

Madde 10 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Bankaya atanacaklarda aranılacak genel koşullar şunlardır:

- a) Türk vatandaşı olmak.
- b) 18 yaşını tamamlamış olmak.
- c) Kamu haklarından yasaklı bulunmamak.
- d) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süre ile hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.
- e) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanuna aykırı fiillerden dolayı hükümlü bulunmamak.
- f) Askerlikle ilgisi bulunmamak, askerlik çağına gelmemiş olmak veya askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış veya erteletmiş olmak.
- g) Özürlü personel çalıştırılmasına ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla; akıl hastalığı veya görevlerini yapmalarına engel olabilecek vücut sakatlığı ile özürlü olmamak.
- h) Başka kuruluşlara karşı, karşılıksız devir hariç, zorunlu hizmet yükümlülüğü bulunmamak.
- ı) Atanacağı pozisyon için bu Yönetmelikte öngörülen öğrenim şartını karşılıyor olmak.
- j) İlk defa kamu hizmetine Bankada başlayacak olanlarda KPSS'den Bankaca belirlenen asgari puanı almış olmak.
- k) 15 inci maddenin üçüncü fıkrasına göre yapılacak atamalarda Bankaca yapılacak sınavlarda başarılı olmak.
- l) Özel hükümler saklı kalmak kaydıyla 35 yaşını tamamlamamış olmak.
- m) Daha önce çalıştıkları iş yerlerinden disiplin cezası nedeniyle işten çıkarılmamış olmak.
- n) Mevzuatla mali sektörde çalışması yasaklanmamış olmak.
- o) Herhangi bir sosyal güvenlik kurum veya kuruluşundan emekli olmamak.
- p) Yönetici ve müşavir pozisyonlarına yapılacak atamalarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamında en az 8 yıllık hizmeti olmak.

İşe alınmada aranılacak özel koşullar

Madde 11 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Bankaya atanacak personelin bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde sayılan genel koşullar dışında;

- a) Bulaşıkçı, aşçı, aşçıbaşı, garson, şef garson, dağıtıcı, şoför, başşoför, teknisyen, şef teknisyen ve çocuk eğitmeni pozisyonlarında en az lise veya dengi okul,
- b) Sekreter, memur, tekniker, şef tekniker pozisyonlarında en az 2 yıllık yüksekokul,
- c) Yukarıda sayılan pozisyonlar dışındaki tüm pozisyonlarda ise en az 4 yıllık yüksekokul, mezunu olma şartı yanı sıra, varsa atanacağı pozisyonun gerektirdiği yabancı dil bilgisi, deneyim ve yaş sınırı gibi özel şartları da taşıması gereklidir.

Görevinden ayrılanların yeniden işe alınmaları

Madde 12 – (Mülga: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Giriş sınavları

Madde 13 – (Mülga: 17/1/2011-2011/1368 K.)

İşe alınacaklardan istenilecek belgeler

Madde 14 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Açıktan atama yoluyla alınan personelden istenecek belgeler şunlardır:

- a) Nüfus cüzdanının aslı ya da Bankaca onaylı örneği.
- b) Adli sicil kaydı olmadığına dair yazılı beyanı.
- c) Öğrenim belgesinin aslı ya da Bankaca onaylı örneği.
- d) Avukat pozisyonu için avukatlık ruhsatnamesinin aslı ya da Bankaca onaylı örneği.
- e) Görevini yapmasına engel herhangi bir sağlık sorunu olmadığına dair yazılı beyanı.
- f) Askerlikle ilgisi bulunmadığına dair yazılı beyanı.
- g) Başka kurum veya kuruluşlarda çalışmış olanlardan hizmet belgesi.

Atama ve atama ile ilgili yetki kullanımı

Madde 15 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)

Pozisyonsuz personel çalıştırılmaz. Müşavir, Teftiş Kurulu Başkanı, Daire Başkanı, I. Hukuk Müşaviri, Müdür, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri ve Avukat pozisyonlarına atanacak personel Genel Müdürün önerisi üzerine Yönetim Kurulu, diğer personel Genel Müdür tarafından atanır. Ancak, iç sistem birimlerine yapılacak atamalarda 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Yönetim Kurulu yetkisini kısmen veya tamamen Genel Müdüre devredebilir. Devredilen yetki ile yapılan işlem ilk Yönetim Kurulu toplantısında Genel Müdür tarafından Yönetim Kurulunun bilgisine sunulur.

İlk defa kamu hizmetine Bankada başlayacak olanlar açıktan atama suretiyle alınırlar. Bu personelin alımı, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde yer alan şartları taşıyan ve KPSS'den Bankaca belirlenen asgari puanı almış olanlar arasından sınav kurulunca yapılacak yazılı ve sözlü veya sadece sözlü sınav sonucuna göre gerçekleştirilir. Sınavı kazanan adaylara sonuçlar yazılı olarak duyurulur.

Daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmış olanlardan 10 uncu maddenin birinci fıkrasının (j) ve (l) bentleri hariç diğer bentlerinde yer alan şartları taşıyanlar açıktan atama suretiyle alınır.

Sınav kurulu, Genel Müdür veya İnsan Kaynakları Dairesi Başkanının bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı ile Genel Müdürün uygun göreceği üç yönetici olmak üzere toplam beş üyeden oluşur.

Atamada işe başlama süresi

Madde 16 – Bir göreve açıktan atanan personelden, aynı ildeki göreve atanalar atama onayının kendilerine tebliğ edildiği günden itibaren 5 işgünü, naklen atananlar ertesi işgünü; açıktan veya naklen başka bir ildeki göreve atanalar ise atama onaylarının tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde atandıkları göreve başlamak zorundadır. Bu süre içinde görevlerine başlamayanların atamaları iptal edilir.

Adaylık

Madde 17 – Adaylık, bir göreve açıktan ilk defa atanan personelin işe uyumunu sağlamak ve işe devamında yarar olup olmadığına karar vermek için uygulanan deneme süresidir.

Adaylığın süresi ve değerlendirilmesi

Madde 18 – Adaylık süresi 1 yıldan az 2 yıldan çok olamaz ve bu süre içinde başka bir kuruma nakil yapılamaz. **(Değişik ikinci ve üçüncü cümle: 17/1/2011-2011/1368 K.)** İlgili birim yöneticisi, adayın hizmete devamında yarar görüp görmediğini, adaylık süresi sona ermeden en geç 15 gün önce doldurulacak performans değerlendirme raporu ile birlikte yazılı olarak İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığına bildirir. Adaylık süresi sonunda performans değerlendirmesi (D) düzeyinde olanların göreve devamlarında yarar görülmediği kendilerine bildirilerek Bankayla ilişkileri kesilir.

(Değişik ikinci fıkra: 17/1/2011-2011/1368 K.) Adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde kamu görevlisi sıfatıyla bağdaşmayacak durumlar ve bu Yönetmeliğe göre göreve devamsızlıkları tespit edilen personelin, disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili makamın onayıyla Banka ile ilişkisi kesilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM*Denetim ve İhtisas Personeli**Müfettiş ve müfettiş yardımcısı***Madde 19 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)**

Bankaya Teftiş Kurulu Başkanlığında çalıştırılmak üzere yazılı ve sözlü aşamalardan oluşan giriş ve yarışma sınavları sonucunda müfettiş yardımcısı alınır.

Türkiye Kalkınma Bankası müfettiş yardımcılığı giriş sınavlarına katılabilmek için sınavın açıldığı yılın Ocak ayının ilk günü itibarıyla 30 yaşını (erkek adaylar için askerlik yapmış olanlarda 32 yaşını) doldurmamış olmak ve hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ile ihtiyaç duyulması halinde üniversitelerin mühendislik fakültelerinden ya da en az 4 yıllık lisans eğitimi verip bu okullara denkliği Yükseköğretim Kurulunca onaylanan yabancı fakülte ve yükseköğretim kurumlarından birini bitirmiş olmak koşulu aranır.

Müfettiş yardımcısı olarak atananlar, ilgili yönetmelikte öngörülen en az 3 yıllık yetiştirilme programları sonunda yapılacak yeterlik sınavı sonucuna göre müfettişliğe atanırlar.

Müfettiş yardımcılığı döneminde, müfettişlik mesleği ile bağdaşmayacak tutum ve davranışları tespit edilenler ile yeterlik sınavında başarılı olamayanlar Teftiş Kurulu Başkanlığı dışında durumlarına uygun bir birime memur olarak atanır.

Müfettiş yardımcısı alımında aranılabilecek yabancı dil bilgisi ve benzeri özel koşullar ile sınav kurullarının oluşumu, sınav konuları, kıdem sırası, sınıflandırma ve diğer hususlar Banka Yönetim Kurulunca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

*Uzman ve uzman yardımcısı***Madde 20 – (Değişik: 17/1/2011-2011/1368 K.)**

Bankanın ihtisas hizmetlerini yerine getirmek üzere yazılı ve sözlü sınav aşamalarından oluşan giriş ve yarışma sınavları sonucunda uzman yardımcısı alınır.

Uzman yardımcılığı giriş sınavına katılabilmek için sınavın açıldığı yılın Ocak ayının ilk günü itibarıyla 30 yaşını doldurmamış olmak ve hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ile ihtiyaç duyulması halinde üniversitelerin mühendislik fakültelerinden ya da en az 4 yıllık lisans eğitimi verip bu okullara denkliği Yükseköğretim Kurulunca onaylanan yabancı fakülte ve yükseköğretim kurumlarından birini bitirmiş olmak koşulu aranır.

Uzman yardımcısı, 3 yıllık yetiştirilme programı sonunda, Genel Müdürlükçe uygun görülecek bir konuda tez hazırlamak ve bu tezi sınav kurulu önünde sözlü olarak savunmak suretiyle uzmanlığa atanırlar. Tezi veya sözlü savunması ikinci kez kabul görmeyen uzman yardımcısı Banka içinde uygun bir birime memur olarak atanırlar.

Uzman yardımcılarında yabancı dil bilgisi ve benzeri özel koşullar ile sınav kurullarının oluşumu, sınav konuları, uzmanlığa atama ve diğer hususlar Banka Yönetim Kurulunca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.