ACELE VE SÜRELİ 7/6396

T.C.
BAŞBAKANLIK
Hazine Müsteşarlığı

18.07.05* 41793

33964

SAYI : B.02.1.HM.0.EKA-02.03-01/
KONU : Soru Önergesi.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI
GENEL SEKRETERLİĞİNE
(Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı)

İlgi: (a) T.B.M.M. Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı'nın 30.05.2005 tarih ve 33964 sayılı yazısı.

(b) T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün 16.06.2005 tarih ve B.02.2.TZB.05.04.02.01-843 sayılı yazısı

İlgi (a)'da kayıtlı yazıda, Samsun Milletvekili Haluk Koç tarafından tevcih edilen 7/6396 sayılı yazılı soru önergesinin sureti ekli olarak gönderilmiş ve süresi içinde cevaplandırılması talep edilmiştir.

Söz konusu soru önergesi ile ilgili olarak T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü'nden alınan ilgi (b) yazısının sureti ilişikte sunulmaktadır.

Bilgileri ve gereğini arz ederim.

Ali BABACAN
Devlet Bakanı

EKLER:
EK-1 (1 Adet-7 sayfa)

DAĞITIM:
Bilgi
Başbakanlığa
Gereği:
TBMM Başkanlığına

7/6396

T.C.
Z İ R A A T B A N K A S I A. Ş.
Genel Müdürlüğü
SERMAYE: 2.500.000.000 YENİ TÜRK LİRASI

Sayı : B.02.2.TZB.05.04.02.01
Konu : Soru önergesi

Genel : 87000
Özel : 843

Ankara, 16/.06./2005

T.C.
BAŞBAKANLIK
Hazine Müsteşarlığı
Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü'ne

İLGİ: 03.06.2005 tarih ve 32821 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız eki Samsun Milletvekili Sayın Prof Dr. Haluk KOÇ'un 7/6396 sayılı soru önergesine verilen cevap aşağıda sunulmuştur.

Soru;

2004 yılının Eylül ayında Ziraat Bankasında yapılan "Yönetmenlik Sınavı"nın sözlü sınav sonuçları, kurum çalışanları arasında büyük bir huzursuzluğa neden olmuş ve sözlü sınavın yapılış şekli, sınavda sorulan sorular ve sınav sonuçları hakkında milletvekillerine çok sayıda şikayet başvurusu olmuştur. Bu konu ile ilgili olarak aşağıdaki soruların yanıtlanması ihtiyacı doğmuştur.

1- Sınav öncesi banka tarafından yapılan duyurularda sınav sonucunda alınan puana ve eğitim durumuna göre en yüksek puandan başlamak üzere atama yapılacağının duyurulduğu, ancak yazılı sınavdan yüksek puan alanlara düşük mülakat notu verilerek elendiği, buna karşılık düşük yazılı notu alanlara ise mülakatta yüksek puan verilerek sınav kazandırıldığı iddia edilmektedir. Bu sınavda personelin Yönetmen olabilmesi için; eğitim seviyesi; önceki sicilleri; yabancı dil seviyesi; bankacılık bilgisi; temsil kabiliyeti gibi unsurlar dikkate alınmış mıdır? Sınavların bunların dışındaki kriterlere göre yapıldığı ve açık bir şekilde kayırmacılık yapıldığı iddialarını araştırmayı düşünüyor musunuz?

2- Mülakat sınavında bazı adaylara görev yerleri için şehir dışı tayin dayatılırken, bazılarına ise hiçbir soru sorulmadan "Hayırlı olsun !" denildiği adaylardan öğrenilmiştir. Şehir dışı teklifine haklı gerekçelerle sıcak bakmayanların elendiği, bu öneriye olumlu yanıt verip imza atarak taahhütte bulunmalarına rağmen, bazı adayların Genel Müdürlük birimlerine yönetmen olarak atandıkları, daha sonra, şehir dışı teklifine verilecek yanıtın bir parola olduğu ve bazı adaylara kendi yöneticilerince bu teklife olumlu yanıt verilmesi yönünde işaret verildiği iddia edilmektedir. Bu iddiaların doğru olup olmadığını soruşturmayı düşünüyor musunuz?

3- Bu sınavın değerlendirmesini yapan komisyonlarda görev alan üyelerin nitelikleri hangi kıstasa göre belirlenmiştir? Satınalma birim başkanının böyle bir sınavda görevlendirilmesi doğru mudur? Doğru ise gerekçesi nedir? Hakkında, basında sıkça yolsuzluk haberleri yer alan ve soruşturması devam eden ve buna rağmen ısrarla görevinde tutulan insan kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcısının, kadrolaşma ve sınav yolsuzluklarının iddia edildiği bu sınav komisyonunda da bulunması doğru mudur?

./..

Cevap;

1) İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin UNVANDA VE GÖREVDE YÜKSELME ŞARTLARI'nı düzenleyen 49/6 maddesi, Personelin görevde ve unvanda yükseltilebilmesi için "Görevde Yükselme sınav ve mülakatlarında başarılı olması gereklidir." hükmünü amirdir. (Ek-1)

15.09.2004 tarih ve 3 sayılı Genel Duyurunun 1.maddesinde Yönetmen pozisyonu boş bulunan Üniteler teşkilatımıza duyurulmuş, 2. maddesinde ise atama koşullarının;

a) Eğitim,
b) Başarı sıralaması,
c) Personelin şube tercihleri,

olacağı hükme bağlanmıştır.

Yönetmenliğe yükselme yazılı sınavına lise ve yüksekokul mezunu, 2 yıllık bekleme süresini doldurmuş, sicilinde herhangi bir olumsuzluk bulunmayan, yükselmesine engel olabilecek mahiyette bir disiplin cezası almamış 1506 Yönetmen Yardımcısı iştirak etmiş, bu kişilerin ilgili Şube Müdürü ve Bölge/Daire Başkanlarının yazılı görüşleri de alınmak suretiyle sınava iştirakleri sağlanmıştır.

Mülakat sınavına 70 ve üzeri puan alan 627 personel katılmıştır. Bu sınavda ise her aday için;

I-Kişisel Özellikler,(Fiziksel görünüş ve giyim tarzı %5, Kendini ifade edebilme %10, Farkındalık %5) ,

II-Yetkinlikler, (Gelişime Açık Olmak %7, İş Sorumluluğu %6, Ekip Çalışması ve Paylaşım %7),

III-İş Yetkinlikleri, (Aktif Satış/Girişimcilik %5, Planlama %5, İlişki Yönetimi %5, Verimlilik %5, Muhakeme/Analitik Düşünme %5) ,

IV-Yönetici Yetkinlikleri, (Karar Almak %10, Performans Yönetmek %10, Etkin Çalışma Ortamı Yaratmak %10),

V-Yönetimin önerdiği yere gitmeyi kabul ediyorsa % 5,

gibi kriterler dikkate alınarak her bir komisyon üyesi tarafından değerleme ve puanlamaya tabi tutulmuştur.

Yapılan mülakat sınavı sonucunda Görevde Yükselme Sınav Koordinasyon Kurulunca mülakat notu 70 puan ve üzeri olan personel ile 69,5 ve üzeri puan alanların puanları 70'e tamamlanmak suretiyle mülakatta başarılı, diğer personelin ise başarısız sayılmasına karar verilmiştir.

Yukarıda belirtilen Genel Duyurumuzun 1. maddesinde Yönetmen pozisyonu boş bulunan ünitelerin, 2. maddesinde ise Atama Koşullarının açıkça belirtilmesindeki amaç, sınava katılacak personelin bilgilendirilmesidir.

./..

2) 15.09.2004 tarih ve 3 sayılı Genel Duyurumuzda Yönetmen pozisyonu boş olan Şubeler yayımlanarak gerekli duyuru yapılmış ve yazılı sınavı kazanan her adayın mülakata girecekleri gün 10 Şube tercihi yapması istenmiştir. Diğer taraftan, Mülakat Komisyonu Üyelerince, T.C.Ziraat Bankası A.Ş. Yetkinlik Bazlı Mülakat Formunda da (Ek-2) belirtildiği üzere Yönetimin önerdiği yere gitmeyi kabul edip/etmediği hususu tüm adaylara değerleme puanı verilmek için sorulmuştur. Genel Müdürlük birimlerinde başarılı olanların atamaları tercih ve Daire Başkanlarının olumlu görüşleri dikkate alınarak ve norm-kadro kriterlerine göre yapılmıştır. Norm-kadrosu olmayan hiçbir birime Yönetmen unvanıyla atama yapılmamıştır. Yazılı sınavda başarılı olan 627 personelin, mülakatta 353'ü başarılı olmuştur. Bunlardan 1'i Doktora, 26'sı Yüksek Lisans, 237'si 4 yıllık Yüksek Okul, 2'si 3 Yıllık Yüksek Okul, 71'i 2 yıllık Yüksek Okul, 16'sı ise Lise mezunudur. (Lisan bilir personel sayısı 9'dur.) Bu personelden norm kadro kriterleri nedeniyle 28'i atanamamıştır. (4'ünün ataması yapılmasına rağmen atandıkları Şubelere gitmek istememeleri sonucu atamaları iptal edilmiştir.)

Bu iddialar mülakat sınavını kazanamayan personel tarafından çıkarılan söylentiler olup, tüm adayların mülakatı hakkaniyet ölçüleri doğrultusunda değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3) Mülakat Komisyon Üyesi olarak mülakata katılacak adayı gerek davranış gerekse yetkinlik olarak en yakından izleyen Bölge Baş Müdürü, İl Şube Müdürü ile Kurumsal Bankacılık Şube Müdürlerinin yanında daha önce şubelerde veya denetim birimlerinde görev yapmış yöneticilerin seçimine azami özen gösterilmiştir. Bu itibarla, mülakat sınavının değerlemesini yapan komisyonlarda görev yapan üyeler Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı, Bölge Baş Müdürü, İl Şube Müdürü, Kurumsal Bankacılık Şube Müdürü unvanlı, Denetim, Şubecilik ve Genel Müdürlük gibi değişik Bankacılık hizmetlerinde görev yapmış üst düzey Yöneticilerimizden oluşturulmuştur.

Satınalma ve İnşaat Daire Başkanı, Bankamıza Müfettiş Yardımcısı olarak, 05.09.1991 tarihinde intisap etmiştir. Daha sonra sırasıyla Müfettiş, Muhasebe Müdürlüğü Müdür Yardımcısı, Sinop Şubesi Müdürü, Ordu İl Merkez Şube Müdürü olarak görev yapmış olup, bankacılığın gerek denetim, gerek şubecilik ve gerekse Genel Müdürlük gibi değişik Bankacılık hizmetlerinde görev yapmış olması itibariyle Mülakat Komisyonunda görevlendirilmiştir.

Bankamızda yükselmeler İnsan Kaynakları Yönetmeliğinde belirlenen kriterler çerçevesinde yürütülmekte ve bu kriterlere uyan tüm adaylar da sınava alınmaktadır. Bu durumda kadrolaşmadan söz edilmesi mümkün değildir. Zira, mülakat komisyonları 5'er kişilik üyelerden oluşturulmuş, birden fazla komisyonun kurulmuş olması nedeniyle de insan kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı doğal olarak bu komisyonların bazılarında yer almamıştır.. Ayrıca Mülakat Komisyonuna katılan 5 Üyenin her aday için verdiği puanların aritmetik ortalaması alınarak mülakat puanı belirlenmiştir.

Bilgilerinize arz ederiz.

Ek; 2

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
Z İ R A A T B A N K A S I A. Ş.

T.C.
BAŞBAKANLIK
Hazine Müsteşarlığı
16.05.2005 047908
Şube Kayıt No :

İ. Erdal MAZLUM
Daire Başkanı

Can Akın ÇAĞLAR
Genel Müdür

=71396

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ZİRAAT BANKASI A.Ş.
Genelge No: 6600

Ankara 28/9/2001

Özlük İşleri Daire Başkanlığı	03.03.03
Ücret Yönetimi	

Konu: İnsan Kaynakları Yönetmeliği

Bankamızda 4603 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde özel hukuk hükümlerine göre çalışan personele ilişkin "T.C. Ziraat Bankası A.Ş. İnsan Kaynakları Yönetmeliği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgi edinilmesini ve gereğinin buna göre yapılmasını rica ederiz.

Ek: 1 İnsan Kaynakları Yönetmeliği

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ZİRAAT BANKASI A.Ş.
Genel Müdürlüğü

Yaşar ÇELEBİ
Daire Başkanı

Dr. Şenol BABUŞCU
Genel Müdür Yardımcısı

DAĞITIM:
Gereği :
Teftiş Kurulu Başkanlığı'na
Daire Başkanlıkları'na
Özel Büro Müdürlüğü'ne
Şubelere

716396

T.C. ZİRAAT BANKASI A.Ş.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETMELİĞİ

(ÖZEL HUKUK HÜKÜMLERİNE TABİ PERSONEL İÇİN)

Ankara 2001

UNVANDA VE GÖREVDE YÜKSELME ŞARTLARI

Madde 49- Personelin görevde ve unvanda yükseltilebilmesi için;

49.1- Atanabileceği göreve ilişkin boş norm kadronun olması.

49.2- Bulunduğu unvanda/görevde bu yönetmelikte öngörülen asgari çalışma süresini tamamlamış olması,

49.3- Bulunduğu unvanda/görevde bu yönetmelikte öngörülen asgari çalışma süresi içerisindeki performans değerlemesinin en az iyi derecede olması .

49.4- Atanacağı unvanla ilgili olarak katılacağı kurs ve/veya seminerleri başarıyla tamamlaması,

49.5- Atanacağı göreve ilişkin yetkinliklere sahip olması,

49.6- Görevde Yükselme sınav ve mülakatlarında başarılı olması,

gereklidir.

KARİYER YOLLARI

Madde 50- Personelin yükselme olanağının olup olmadığı, yükselme olanağı olanların hangi unvanlara ve görevlere kadar yükselebileceği bu yönetmelikte belirlenmiştir. Buna göre;

Kariyer Unvanlarındaki Personel :

En az 4 yıllık yüksek okul, akademi ve fakülte mezunu olan, Yönetici Direktör, Direktör ve Yönetici unvan gruplarında görevli bulunan personelin bu yönetmelikte belirtilen Yükselme Genel ve Özel Şartlarına haiz oldukları takdirde ekli tabloda belirtilen kariyer yollarını izleyerek unvan ve görevde yükselme olanakları vardır. (Ek-11)

Kariyer Dışı Personel:

İlke olarak Asistan ve Destek Personeli unvan gruplarında bulunan personelin bir üst unvana yükselme olanakları bulunmamaktadır. Ancak madde 55 ve 56'da belirtilen istisnai durumlar ayrıktır.

T.C. ZİRAAT BANKASI A.Ş. YETKİNLİK BAZLI MÜLAKAT FORMU

7/6396

Adı Soyadı :

Sicili :

Görev Yeri :

	KRİTERLER		Kriterin Ağırlığı	PUANLAMA			
				Mükemmel (1.00)	Başarılı (0.75)	Gelişmesi Gerekli (0.50)	Yetersiz (0.25)
I	Kişisel Özellikler	Fiziksel görünüş ve giyim tarzı	%5				
		Kendini ifade edebilme	%10				
		Farkındalık	%5				
	Toplam Puan		%20				
II	Yetkinlikler	Gelişime Açık Olmak	%7				
		İş Sorumluluğu	%6				
		Ekip Çalışması ve Paylaşım	%7				
	Toplam Puan		%20				
III	İş Yetkinlikleri	Aktif Satış / Girişimcilik	%5				
		Planlama	%5				
		İlişki Yönetimi	%5				
		Verimlilik	%5				
		Muhakeme / Analitik Düşünme	%5				
	Toplam Puan		%25				
IV	Yönetici Yetkinlikleri	Karar Almak	%10				
		Performans Yönetmek	%10				
		Etkin Çalışma Ortamı Yaratmak	%10				
	Toplam Puan		%30				
V	Yönetimin önerdiği yere gitmeyi kabul ediyorsa		%5				
	TOPLAM MÜLAKAT PUANI		%100				

Adayın Tercihi	Şube ☐	Bölge Başkanlığı ☐	Genel Müdürlük ☐	Coğrafi Bölge

Adayın talep ettiği göreve uygunluğu	

Tarih :

Mülakatı Yapan(lar) :
İmza(lar) :