BordromİK

NO. 16

16

REHBER SERİSİ · 2026

# Doğru Adayı Seçmek

## Pozisyon tanımından teklif mektubuna işe alım süreci

bordromik.com

BordromİK Rehber Serisi No. 16 · Kasım 2026 · bordromik.com

Bu rehber genel bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki görüş yerine geçmez. Rakamlar 2026 parametreleriyle BordromİK bordro motoru kullanılarak hesaplanmıştır.

# İçindekiler

1. Pozisyonu tanımlayın
2. İlan dili
3. Yapılandırılmış mülakat
4. Referans ve geçmiş kontrolü
5. Aday verileri
6. Teklif ve deneme süresi

Pozisyon analizi, ayrımcılık içermeyen ilan dili, yapılandırılmış mülakat ve puanlama, referans kontrolü, aday verilerinin korunması, teklif ve deneme süresi.

## Pozisyonu tanımlayın

- [ ] Bu rol olmasaydı ne yapılmazdı? İlk 6 ayda beklenen üç somut sonuç ne?
- [ ] Olmazsa olmaz nitelikler (en çok 4) ile tercih sebebi olanları ayırın.
- [ ] Ücret bandını ilan öncesinde netleştirin: brüt tutar, yan haklar ve toplam işveren maliyeti.
- [ ] Kimler karar verecek, mülakat aşamaları ve takvim ne olacak?

**Maliyeti bilin**

Aylık 50.000,00 TL brüt ücretli bir pozisyonun yıllık işveren maliyeti, SGK ve işsizlik işveren paylarıyla birlikte **742.500,00 TL**'dir (teşvik ve yan haklar hariç).

## İlan dili

- Cinsiyet, yaş, medeni durum, din, etnik köken gibi işle ilgisi olmayan şartlar yazmayın (4857/5; 6701 sayılı Kanun).
- “Askerliğini yapmış erkek”, “25 yaşını geçmemiş” gibi ifadeler yerine işin gerçekten gerektirdiği yetkinliği yazın: “ehliyetli ve sık seyahat edebilecek”.
- Çalışma saatlerini, yerini ve uzaktan çalışma imkânını açıkça belirtin.
- Engelli adayların başvurusunu kolaylaştıracak bir iletişim yolu ekleyin.

## Yapılandırılmış mülakat

Bütün adaylara aynı sorular, aynı sırayla sorulur ve yanıtlar önceden belirlenmiş ölçekle puanlanır. Hem daha isabetli hem de daha adil bir yöntemdir.

| Yetkinlik | Soru | 4 puanlık yanıtın işareti |
|---|---|---|
| Dikkat ve doğruluk | Bir hesapta hata yaptığınızı fark ettiğiniz bir durumu anlatır mısınız? | Hatanın kaynağını bulmuş, tekrarı önleyecek kontrol eklemiş |
| Önceliklendirme | Aynı gün yetişmesi gereken iki işi nasıl sıraladınız? | Ölçütünü açıklıyor, paydaşlarla iletişim kurmuş |
| Mevzuat takibi | Son bir yılda işinizi etkileyen bir mevzuat değişikliğini nasıl uyguladınız? | Kaynağı, uygulama adımlarını ve etkisini anlatabiliyor |

Her mülakatçı puanını tek başına verir, sonra karşılaştırılır. Kararın gerekçesi kısa bir notla saklanır.

## Referans ve geçmiş kontrolü

- Referansla görüşmeden önce adayın onayını alın ve kimlerle görüşüleceğini bildirin.
- Yalnız işle ilgili soruları sorun: görev, sorumluluk, çalışma biçimi.
- Adli sicil kaydı, ancak işin niteliği gerektiriyorsa ve mevzuat dayanağı varsa istenmelidir.
- Sağlık bilgisi işe alım kararı öncesinde değil, işe giriş muayenesi kapsamında işyeri hekimince değerlendirilir.

## Aday verileri

- [ ] Başvuru formunda ya da ilanda aydınlatma metni bulunsun (6698/10).
- [ ] Özgeçmişler yalnız işe alım ekibinin erişebildiği yerde saklansın.
- [ ] Olumsuz sonuçlanan başvurular için saklama süresi belirlensin ve süre sonunda veriler silinsin; ileride değerlendirmek için saklamak isteniyorsa adayın açık rızası alınsın.
- [ ] Adaylara olumsuz sonuç da bildirilsin; bu hem işveren itibarı hem de verinin akıbeti açısından önemlidir.

## Teklif ve deneme süresi

- Teklifte brüt ücret, tahmini ilk ay net ücreti, yan haklar, başlangıç tarihi ve deneme süresi yazılı olsun.
- Deneme süresi en çok 2 ay, toplu sözleşmeyle 4 aya kadar olabilir; bu sürede taraflar bildirim süresi ve tazminat olmadan sözleşmeyi feshedebilir (4857/15).
- Deneme süresi hizmet süresinden sayılır ve çalışılan günlerin ücreti ödenir.
- İşe başlamadan önce SGK işe giriş bildirgesi verilmelidir; ayrıntılı kontrol listesi için 10 numaralı kitaba bakın.

© 2026 BordromİK. Bu kitabı ücretsiz paylaşabilirsiniz; içerik değiştirilmeden ve kaynak gösterilerek. Hesaplama araçları: bordromik.com/hesaplama