TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL SİSTEMİ

(MEVZUAT-ANALİZ-YORUM)

Nisan 2024

Enes POLAT

Yenilenmiş
2. Baskı

TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL SİSTEMİ

(MEVZUAT-ANALİZ-YORUM)

Nisan 2024

Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu
Mahmut Faruk DOĞAN
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Soner Can TUFANOĞLU
Ali YILDIZ
Hamza ÖKSÜZ
Ahmet GÖK

Yazar
Enes POLAT

Yayına Hazırlayanlar
Uz. Raşit EĞİN
Av. Ahmet GÜNENÇ
Av. Sare EYÜPUSTAOĞLU

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

1. Baskı Nisan 2022
2. Baskı Mayıs 2024

ISBN: 978-605-72202-8-8

Baskı
Girişim Matbaacılık

İstanbul Caddesi İstanbul Çarşısı No:48/5-6
İskitler, Altındağ/Ankara

Tel: 312 384 22 23

www.memursen.org.tr

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR 40
GİRİŞ 45

BİRİNCİ BÖLÜM
KAMU PERSONEL SİSTEMİ GENEL GÖRÜNÜM
1. KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN ANAYASAL ÇERÇEVESİ 49
1.1. Kamu Hizmetine Girme Hakkı 49
1.2. Memur ve Diğer Kamu Görevlisi Kavramları 49
1.3. Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 51
1.4. Kamu Görevlilerinin Görev ve Sorumlulukları ve Güvence 51
1.5. Kanunsuz Emir 52
2. KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE YASAL DÜZENLEMELER VE STATÜLER 52
2.1. Kamu Personel Sistemimizin Başlıca Kanunları 52
2.2. Kamu Personel Sisteminde Statüler 53
2.3. Kamu Hizmeti Sunumunda İstihdam Şekilleri 54
AÇIKLAMA 1: GEÇİCİ PERSONEL UYGULAMASI NASIL KALDIRILDI? 54
2.3.1. Memurlar 56
2.3.2. Sözleşmeli Personel 57
2.3.2.1. Sözleşmeli Personel İstihdamı Sebepleri 57
2.3.2.2. Kamuda Sözleşmeli Personel İstihdam Türleri 58
AÇIKLAMA 2: SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI ALANINDA SON YILLARDA NASIL BİR GELİŞME OLDU? 58
2.3.3. İşçiler 63
2.3.3.1. İşçilerin Türleri 63
AÇIKLAMA 3: GEÇİCİ İŞÇİLER VE ALT İŞVEREN (TAŞERON) İŞÇİLERİ İÇİN STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ NASIL YAPILDI? 64
2.4. Cumhurbaşkanlığı Teşkilatında Personel Statüleri 67
2.5. Statülere ve İstihdam Şekillerine İlişkin Genel Açıklamalar 70

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN TEŞKİLATLANMASI

1. KAMU PERSONEL SİSTEMİNE VAZİYET EDEN KURUMLAR ÜSTÜ KURUM VE BİRİMLER 74

1.1. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü 74

1.2. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Bütçe Genel Müdürlüğü 76

1.3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı 76

1.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 79

1.5. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü 79

1.6. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü 80

1.7. Sosyal Amaçlı Atamalarla Yetkili Birimler 80

2. KURUMLAR BÜNYESİNDE PERSONEL YÖNETİMİNE VAZİYET EDEN BİRİMLER 81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

TEMEL İLKELER, ÖDEV VE SORUMLULUKLAR, GENEL HAKLAR VE YASAKLAR

1. TEMEL İLKELER 85

1.1. Sınıflandırma 85

1.2. Kariyer 85

1.3. Liyakat 85

2. ÖDEV VE SORUMLULUKLAR 86

2.1. Sadakat 86

2.2. Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık 86

2.3. Davranış ve İşbirliği 86

2.4. Yurt Dışında Davranış 86

2.5. Amirlerin Görev ve Sorumlulukları 87

2.6. Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları 87

2.7. Kişisel Sorumluluk ve Zarar 87

2.8. Kişilerin Uğradıkları Zararlar 87

AÇIKLAMA 4: MEMURLARIN VATANDAŞLARA VE İDAREYE VERDİĞİ ZARARLAR NASIL KARŞILANIR? 88

2.9. Mal Bildirimi 89

AÇIKLAMA 5: MAL BİLDİRİMİ VERİLMESİ 89
2.10. Basına Bilgi ve Demeç Verme 90
2.11. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi 90
3. GENEL HAKLAR 90
3.1. Uygulamayı İsteme Hakkı 91
3.2. Güvenlik Hakkı 91
3.3. Emeklilik Hakkı 91
AÇIKLAMA 6: EMEKLİLİK HAKKI 91
3.4. Çekilme 94
3.5. Müracaat, Şikayet ve Dava Açma Hakkı 94
AÇIKLAMA 7: MÜRACAAT VE ŞİKÂYET HAKKI 94
3.6. Sendika Kurma Hakkı 95
AÇIKLAMA 8: SENDİKA HAKKININ KULLANIMI 95
3.7. İzin Hakkı 97
3.8. Kovuşturma ve Yargılama 97
AÇIKLAMA 9: MEMURLARIN YARGILANMASI USULÜ 97
3.9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma 99
4. YASAKLAR 99
4.1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı 99
4.2. Grev Yasağı 99
4.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Yasağı 100
AÇIKLAMA 10: TİCARET VE DİĞER KAZANÇ GETİRİCİ FAALİYETTE BULUNMA YASAĞI 100
4.4. Hediye Alma Menfaat Sağlama Yasağı 101
4.5. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı 101
4.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı 102

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

KADRO, SINIFLANDIRMA, DERECE SİSTEMİ

1. KADRO SİSTEMİ 105
1.1. Kadro ve Pozisyon Cetvelleri 106
TABLO 1: *Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Eki Kadro ve Pozisyon Cetvelleri* 106
1.2. Kadroların İhdası 107

1.3. Kadro Değişikliği 108
1.4. Sürekli İşçi Kadroları ve Sözleşmeli Personel Pozisyonları 108
1.5. Kadro ve Pozisyonların Kullanılması 109
1.5.1. Memur ve Yükseköğretim Elemanı Kadrolarının Kullanılması 109
1.5.2. Kontenjan Sınırlamasına Tabi Olmadan Yapılabilecek Atamalar 109
1.5.3. İşçi Kadrolarının ve Sözleşmeli Personel Pozisyonlarının Kullanılması 111
1.6. KİT'lerde Sözleşmeli Personel Pozisyonları 111
1.7. Mahalli İdarelerde Kadro Sistemi 111
1.8. Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel Çalıştırılması 112
2. SINIFLANDIRMA 113
2.1. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı 113
2.2. Teknik Hizmetler Sınıfı 113
2.3. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı 113
2.4. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı 114
2.5. Avukatlık Hizmetleri Sınıfı 114
2.6. Din Hizmetleri Sınıfı 114
2.7. Emniyet Hizmetleri Sınıfı 114
2.8. Jandarma Hizmetleri Sınıfı 114
2.9. Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı 114
2.10. Yardımcı Hizmetler Sınıfı 114
2.11. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı 115
2.12. Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı 115
AÇIKLAMA 11: JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK HİZMETLERİ SINIFININ SİSTEME EKLENMESİ 115
3. DERECE SİSTEMİ 117
3.1. Derece Sisteminin Esasları 117
3.2. Derece Sisteminin Kullanım Amaçları 117
AÇIKLAMA 12: MEMURLAR İÇİN 3 FARKLI DERECE KAVRAMI SÖZKONUSU OLABİLİR 117
3.3. Öğrenim Durumuna Göre Başlanılacak ve Azami Yükselinebilecek Dereceler 119
TABLO 2: Öğrenim Durumuna Göre Memuriyette Girilecek ve Azami Yükselinebilecek Derece ve Kademeler 120
AÇIKLAMA 13: İLKOKUL, ORTAOKUL VEYA İLKÖĞRETİM MEZUNLARININ MEMURLUĞA ATANMALARI 120
3.4. Öğrenim Durumuna Meslek Unvanına veya Bazı Özel Durumlara Göre Verilen İlave Derece ve Kademeler 121

3.4.1. Avukatlık Stajını Yapanlara Kademe Verilmesi 122

3.4.2. Bazı Teknik Okul Mezunlarına Derece Verilmesi 122

3.4.3. Teknik Hizmetler Sınıfında Görev Almaları Kaydıyla Bazı Teknik Okul Mezunlarına İlave Derece Verilmesi 123

3.4.4. Bazı Sağlık Personeline Bir Derece Verilmesi 123

3.4.5. Hafızlara Bir Derece Verilmesi 123

3.4.6. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeline İlave Derece Verilmesi 124

3.4.7. Yüksek Lisans ve Doktora Yapanlara, Doçent Unvanını Alanlara İlave Kademe İlerlemesi/Derece Yükselmesi 124

3.4.8. Kariyer Mesleklerde İlave Derece Verilmesi 124

3.4.9. Uzman Öğretmen ve Başöğretmen Unvanı Alanlara İlave Derece Verilmesi 124

3.5. Memuriyette İken Üst Öğrenimi Bitiren Kişi İçin Emsal Uygulaması 126

AÇIKLAMA 14: KAMU GÖREVLİLERİNE YASAL DÜZENLEMELERLE VE TOPLU SÖZLEŞME İLE VERİLEN İLAVE 1 DERECE UYGULAMASI 126

3.6. Memuriyet Dışında Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 127

3.6.1. Teknik Hizmette Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 128

3.6.2. Sağlık Hizmetlerinde Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 127

3.6.3. Avukatlıkta Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 129

3.6.4. Gazetecilikte Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 129

3.6.5. Eğitim Hizmetlerinde Geçen Sürelerin Memuriyetten Sayılması 129

3.6.6. Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerindeki Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması 129

3.6.7. Doğum Sonrası Aylıksız İzin Sürelerinin Memuriyetten Sayılması 130

3.6.8. Muvazzaf Askerlik Hizmetinin Memuriyetten Sayılması 130

3.6.9. Belediye Başkanlığında Geçen Sürelerin Memuriyette Geçmiş Sayılması 130

3.7. Yükselinebilecek Derecenin Üstünde Bir Dereceye Yükselme 130

3.8. Sınıf Dışında Ve Derecesinin Altında Çalıştırılmama 131

AÇIKLAMA 15: MEMURLARIN KIDEMLERİNİN ÜSTÜNDE BİR KADROYA ATANMASI 131

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

MEMURİYETE GİRİŞ VE ADAYLIK SİSTEMİ

1. MEMURİYETTE ATAMA TÜRLERİ 135

2. MEMURİYETE GİRİŞ USULÜ 136

3. DEVLET MEMURLUĞUNA GİRİŞ ŞARTLARI 137

AÇIKLAMA 16: MEMURLUĞA ENGEL SUÇLARDA ÖZEL DURUMLAR 138

TABLO 3: *Memuriyete Engel Suçlarda Özel Durumlar* 139

AÇIKLAMA 17: KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ARŞİV ARAŞTIRMASI VE GÜVENLİK SORUŞTURMASI YAPILMASI 140

4. MEMURİYETE GİRİŞTE SINAV ŞARTI 146

AÇIKLAMA 18: KAMU PERONEL ALIM SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ 147

AÇIKLAMA 19: KAMU PERSONEL SEÇME SINAVI (KPSS) DIŞINDA PERSONEL ALIM SINAV VE USULLERİ 158

5. SOSYAL AMAÇLI ATAMALAR 162

5.1. Engelli Memur Atamaları 162

5.2. Devletin Sosyal Hizmet Modellerinden Yararlanmış Çocukların Atamaları 163

5.3. Şehit Yakını, Gazi ve Gazi Yakınlarının Atamaları 165

6. MEMURİYETE SINAVSIZ ATAMALAR (İSTİSNAİ MEMURİYET UYGULAMASI) 167

AÇIKLAMA 20: İSTİSNAİ MEMURİYETE BENZER İKİ TÜR KADRO: BAKAN MÜŞAVİRLERİ VE ÜST KADEME KAMU YÖNETİCİLERİ 168

7. BAZI SAĞLIK PERSONELİNİN KURA İLE ATANMASI 169

AÇIKLAMA 21: SAĞLIK HİZMETLERİNDE BAZI MESLEKLER İÇİN MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜ 170

8. ATAMALARDA GÖREVE BAŞLAMA 172

8.2. Göreve Başlama Süresi 172

8.2. Atamalarda Göreve Başlamama Hali 173

9. ADAYLIK 173

ALTINCI BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU
İLERLEME-YÜKSELME, KAMU YÖNETİMİNDE TERFİ SİSTEMİ

1. İLERLEME VE YÜKSELME SİSTEMİ 177

1.1. Kademe İlerlemesi 178

1.2. Derece Yükselmesi 178

1.3. Erken Yükselme (Asansörle Yükselme 68/B) 178

2. KAMU YÖNETİMİNDE TERFİ SİSTEMİ 182

2.1. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Öncesi Yönetici Atama Usulleri 182

2.2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Hiyerarşik Kademeler 183

2.2.1. Bakanlık Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeler 183

2.2.2. Bağlı Kuruluşların Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri 183

2.2.3. Bakanlık Taşra Teşkilatının Kuruluşu 183

2.2.4. Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler 183
2.2.5. Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler 184
2.2.6. Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler 184
2.2.7. Yurt Dışı Teşkilatı 184
2.3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yönetici Atama Usulü 185
2.4. Cumhurbaşkanı Tarafından Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri 185
2.4.1. Cumhurbaşkanı Kararı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri 189
2.4.1.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir? 189
2.4.1.2. Aranan Nitelikler 191
2.4.1.3. Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Atanan Yöneticilerin Görev Süresi 191
TABLO 4: Cumhurbaşkanınca Atanılan Süreli Yöneticilik Görevleri 193
2.4.1.4. Cumhurbaşkanı Kararı ile Atananların Sözleşmeli Çalıştırılabilmesi 194
2.4.2. Cumhurbaşkanı Onayı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri 195
2.4.2.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir? 195
2.4.2.2. Aranan Nitelikler 197
2.4.3. Cumhurbaşkanı Kararı veya Onayıyla Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevinin Sona Ermesi 198
2.4.3.1. Açıktan (Kamu Görevlisi Olmayanlardan) Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi 198
2.4.3.2. Kamu Görevlisi İken Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi 199
2.4.3.2.1. Ek Göstergesi Bakanlık Genel Müdürü Dengi ve Daha Yüksek Tespit Edilen Üst Kademe Kamu Yöneticiliklerinde Görevden Alınma veya Görevin Sona Ermesi 200
2.4.3.2.2. İl Valilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi 200
2.4.3.2.3. Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi 201
2.4.3.3. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Görevinden Alınan veya Görevi Sona Erenlerin Emekliliğini İstemesi 204
2.4.3.4. Görevden Alınan veya Görev Süresi Sona Erenlere Sağlanan Haklardan Faydalanamayacak Olanlar 205
2.4.3.5. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Geçiş Tarihinde Yönetici Kadrolarında Bulunanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi 205
2.4.4. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi 207
2.4.5. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında Görev Yapan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi 209

AÇIKLAMA 22: YENİDEN UYGULANMA İMKÂNI BULAN 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN MÜLGA EK 18. MADDESİ 211

AÇIKLAMA 23: KADİM BİR PERSONEL YÖNETİMİ SORUNU: GÖREVDEN ALINAN KAMU YÖNETİCİLERİNİ NE YAPACAĞIZ? 2018

2.5. Görevde Yükselme Mevzuatı Kapsamında Yapılan Atamalar 225

2.5.1. Görevde Yükselme Sisteminin Esasları 225

2.5.2. Görevde Yükselme Kapsamı Dışındaki Atamalar 226

2.5.3. Görevde Yükselme Niteliğindeki Atamalarda Öğrenim Düzeyi 226

TABLO 5: *Yöneticilik Görevlerine Atanmada Aranacak Hizmet Süresi Şartları* 228

YEDİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

HİZMET GEREĞİ YAPILAN BAZI ATAMALAR

1. BAZI HİZMET SINIFLARINDA İDARİ GÖREVLERE YAPILAN ATAMALAR 231

2. UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ MAHİYETİNDEKİ ATAMALAR 323

3. YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATAMALAR 233

3.1. Zorunlu Hizmet Süresi Tamamlanmadan Yapılabilecek Yer Değişikliği 234

3.2. Yer Değiştirme Suretiyle Atamada Aile Birliğinin Sağlanması 235

3.3. Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği 236

3.4. Şehitlik ve Malüllük Sebebine Bağlı Yer Değişikliği 236

4. KARŞILIKLI OLARAK YER DEĞİŞTİRME 237

5. KURUMLAR ARASI NAKLEN ATAMALAR 237

5.1. Naklen Atamalarda 68/B Maddesi Uygulanabilir 238

5.2. Naklen Atamalarda Kazanılmış Hak Aylık Derecesinin Altındaki Kadrolara Atanılabilir 238

5.3. Naklen Atamalarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yapılamaz 238

5.4. Diğer Personel Kanunlarına Tabi Olanların Naklen Atanması 238

SEKİZİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

MEMURİYETTEN AYRILMA HALLERİ

(Bazı Görevler Sebebiyle İzin Verilen Memurlar ve Çekilme)

1. YABANCI BİR MEMLEKETTE VEYA ULUSLARARASI KURULUŞLARDA GÖREV ALAN MEMURLAR 241

2. YETİŞTİRİLMEK, EĞİTİLMEK VE BİLGİLERİ ARTIRILMAK ÜZERE YABANCI MEMLEKETLERE GÖNDERİLEN MEMURLAR 242

2.1. Yurt Dışına Gönderileceklerde Aranacak Şartlar 242
2.2. Yurt Dışına Gönderilme Usulleri 243
2.3. Yurt Dışına Gönderilen Memurlara Tanınan Haklar 243
2.4. Mecburi Hizmet Yükümlülüğü 244
3. BAKANLIKLARARASI ORTAK KÜLTÜR KOMİSYONU TARAFINDAN YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN MEMURLAR 245
4. SİLAH ALTINA ALINAN MEMURLAR 246
5. ÇEŞİTLİ KANUNLARA DAYANILARAK BAŞKA KURUM VE STATÜLERDE GÖREVLENDİRİLEN MEMURLAR 246
5.1. 657 sayılı Kanunun Ek 8. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Süreli Görevlendirme 246
5.2. 375 Sayılı KHK'nın Ek 25. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme 247
5.3. Cumhurbaşkanlığı'nda Süreli Görevlendirme 248
5.4. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Görevlendirilme 248
5.5. Aile Hekimliği Kanunu Kapsamında Sözleşmeli Çalıştırılma 248
6. ÇEKİLME VE ÇEKİLMİŞ SAYILMA 249
7. ÇEKİLENLERİN VE ÇEKİLMİŞ SAYILANLARIN YENİDEN MEMURLUĞA ATANMALARI 250
AÇIKLAMA 24: EMEKLİLERİN YENİDEN MEMURİYETE ATANMALARI 251

DOKUZUNCU BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

MEMURİYETTE GÖREVLENDİRMELER

1. VEKALETEN GÖREVLENDİRMELER 257
1.1. Dolu Kadroya Vekalet Etme 257
1.2. Boş Kadroya Vekalet Etme 257
1.3. Kimler Vekaleten Görevlendirilebilir? 258
1.4. Hangi Boş Kadrolar İçin Açıktan Vekaleten Görevlendirme Olabilir? 258
1.5. Vekalet Aylığı ve Ödenmesi 258
1.5.1. Vekalet Aylığı Nedir? 258
1.5.2. Vekalet Aylığı Ne Zaman Ödenir? 259
1.5.3. Vekalet Aylığının Ödenme Şartları Nelerdir? 259
1.5.4. Vekaleten Görevlendirmede İki Kadro Arasındaki Zam ve Tazminat Farkının Ödenmesi 259

1.5.5. Vekaleten Görevlendirmede İki Kadro Arasındaki Ek Ödeme Farkının Ödenmesi 260
TABLO 6: Vekaleten Görevlendirmede Aylık ve Diğer Ödemeler 261
2. İKİNCİ GÖREV 262
2.1. İkinci Görev Yasağı 262
2.2. İkinci Görev Verilebilecek Memurlar 263
2.3. İkinci Görev Aylığı 264
3. EK DERS GÖREVİ 264
3.1. Ders Görevi Verilen Memurlar 264
3.1.1. Milli Eğitim Bakanlığında Öğretmenler İçin Ek Ders Uygulaması 265
3.1.1.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Aylık Karşılığı Ders Okutma Yükümlülüğü 265
3.1.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında Öğretmenler İçin Ek Ders Görevi Uygulaması 266
3.1.2. Diyanet İşleri Başkanlığında Ek Ders Uygulaması 266
3.2. Açıktan Ek Ders Ücreti Karşılığı Görevlendirilenler 267
3.3. Ek Ders Ücreti Nasıl Belirlenmektedir? 268
4. İKİNCİ GÖREV, VEKALET VE EK DERS GÖREVİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER 269
5. GEÇİCİ GÖREVLENDİRMELER 269
5.1. 657 Sayılı Kanunun Ek 8. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme 269
5.2. 375 Sayılı KHK'nın Ek 25. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme 270
5.2.1. Kurum Emrine Geçici Görevlendirme 270
5.2.2. Kurum Kadro ve Pozisyonlarına Geçici Görevlendirme 271

ONUNCU BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİN HAKKI

1. ÇALIŞMA SAATLERİ 273
1.1. Çalışma Süresi, Tatil Günleri 273
1.2. Günlük Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatleri 273
1.3. Esnek Çalışma 273
AÇIKLAMA 25: MEMURLAR İÇİN ESNEK ÇALIŞMA, (TASLAK MODEL) 274
1.4. Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Usulü 275
1.5. Hamilelere ve Engellilere Gece Nöbeti ve Vardiya Görevi Verilememesi 275

2. MEMURLARIN İZİN HAKKI 276
2.1. Yıllık İzin 276
2.2. Mazeret İzni 277
2.2.1. Doğum Sebebiyle Verilen Analık İzni 278
2.2.1.1. Normal Doğum 278
2.2.1.2. Çoğul Gebelik 278
2.2.1.3. Doğum Öncesi İzin Verilmesi Öngörülen Sürede Çalışma 278
2.2.1.4. Erken Doğum 278
2.2.1.5. Doğum Öncesi Analık İzni Süresinden Önce Gerçekleşen Doğum 278
2.2.1.6. Doğumda Veya Sonrasında Annenin Ölümü 279
2.2.2. Evlat Edinme Sebebiyle Verilen İzin 279
2.2.3. Babalık İzni, Evlenme Ve Ölüm Sebebiyle Verilen Mazeret İzni 279
2.2.4. İhtiyaç Sebebiyle Verilen Mazeret İzni 279
2.2.5. Süt İzni 279
2.2.6. Engelli Çocuğun Hastalığı Sebebiyle Verilen Mazeret İzni 280
2.2.7. Doğum Sonrası Tam Ücretli Yarım Çalışma 280
2.2.8. Doğum Sonrası Yarım Zamanlı Çalışma 280
2.3. Hastalık Ve Refakat İzni 282
2.3.1. Hastalık İzni 282
2.3.2. Refakat İzni 283
2.3.3. Hastalık Raporları 283
2.3.3.1. Hastalık Raporunu Kim Düzenleyebilir? 283
2.3.3.2. Hastalık Raporunun Süresi 283
2.3.3.3. Hastalık İzni Verilmesi 284
2.3.3.3.1. Hastalık Raporlarının Usule Aykırılığı 284
2.3.3.3.2. Hastalık Raporlarının Fenne Aykırılığı 285
2.3.3.3.3. Yıllık İzin Kullanılırken Hastalık Raporu Düzenlenmesi Hali 285
2.3.3.4. Refakat İzni Verilmesi 285
2.3.3.4.1. Refakat İznine Esas Hastalık Raporunda Bulunması Gerekenler 285
2.3.3.4.2. Refakat İzninde Özel Durumlar 286
2.4. Aylıksız İzin 286
2.4.1. Refakat Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin 287
2.4.2. Doğum Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin 287
2.4.3. Evlat Edinme Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin 287

2.4.4. Yurt Dışına Gönderilenlerin Eşlerine Verilen Aylıksız İzin 287

2.4.5. Beş Hizmet Yılı Süresini Dolduranlara Verilen Aylıksız İzin 288

2.4.6. Mecburi Hizmet İçin Atanan Memurların Eşlerine Verilen Aylıksız İzin 288

2.4.7. Yabancı Memlekette veya Uluslararası Kuruluşlarda Görev Alanlara Verilen Aylıksız İzin 288

2.4.8. Sendika Yöneticileri İçin Aylıksız İzin 289

2.4.9. Başka Kurumlarda ya da Başka Statülerde Görevlendirilme Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin 289

ON BİRİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

DEĞERLENDİRME, DİSİPLİN, GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

1. KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE "DEĞERLEME" KAVRAMI 293

2. DEVLET MEMURLARI İÇİN SİCİL SİSTEMİ VE KALDIRILMASI 294

AÇIKLAMA 26: ANA HATLARI İLE DEVLET MEMURLARI SİCİL DEĞERLENDİRME SİSTEMİ VE KALDIRILMASI 295

3. YENİ SİSTEMDE BAŞARI, ÜSTÜN BAŞARI DEĞERLENDİRMESİ VE ÖDÜL 299

3.1. Başarı Belgesi 299

3.2. Üstün Başarı Belgesi 299

3.3. Ödül Verilmesi 300

AÇIKLAMA 27: MEMURLAR İÇİN TASLAK DEĞERLENDİRME MODELİ 302

4. DİSİPLİN 303

4.1. Disiplin Cezaları ve Ceza Verilmesi Öngörülen Fiil ve Haller 304

4.1.1. Uyarma Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller 304

4.1.2. Kınama Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller 305

4.1.3. Aylıktan Kesme Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller 305

4.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası Ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller 306

4.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller 307

4.2. Disiplin Cezası Verilmesinde Ağırlaştırıcı ve Hafifletici Durumlar 307

4.3. Disiplin Cezası Verme Yetkisi 309

4.4. Disiplin Amirlerinin Belirlenmesi ve Disiplin Kurullarının Oluşumu 310

4.4.1. Disiplin Amirleri 310

4.4.2. Disiplin Kurulları 312

4.4.3. Yüksek Disiplin Kurulları 314

4.4.4. Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarının Oluşumuna İlişkin Esaslar 315
4.5. Disiplin Cezası Verilmesinde Zamanaşımı 315
4.6. Disiplin Cezalarında Karar Süresi 316
4.7. Yüksek Disiplin Kurulunda Karar Usulü 316
4.8. Savunma Hakkı 317
4.9. Disiplin Cezalarına İtiraz 317
4.10. Disiplin Cezalarının Uygulanması Ve Sonuçları 318
4.11. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi 318
5. DİSİPLİN AFFINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER 319
6. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA 320
6.1. Kimler Görevden Uzaklaştırabilir? 320
6.2. Görevden Uzaklaştırmada Amirin Sorumluluğu 321
6.3. Görevden Uzaklaştırmada Süre 321
6.4. Görevden Uzaklaştırılan Memurun Hak ve Yükümlülüğü 321
6.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması 321
6.6. Terör Örgütlerine Üyelik, İrtibat ve İltisak Sebebiyle Görevden Uzaklaştırma 322

ON İKİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU

MALİ HAKLAR (AYLIK, ZAM VE TAZMİNATLAR)

TABLO 7: Memurlara Yapılan Belli Başlı Ödeme Unsurları 325
1. AYLIKLAR 326
1.1. Gösterge Aylığı 326
TABLO 8: Devlet Memurları Aylık Gösterge Tablosu 326
1.2. Ek Gösterge Aylığı 327
TABLO 9: Bazı Kadrolar İçin Belirlenmiş Ek Göstergeler 327
1.3. Taban Aylığı 328
1.4. Kıdem Aylığı 328
TABLO 10: Hizmet Yılları İtibariyle Kıdem Aylığı Hesaplaması 329
1.5. Aylık Hesabında Kullanılan Katsayıların Belirlenmesi 329
AÇIKLAMA 28: TOPLU SÖZLEŞME SÜREÇLERİNDE MAAŞ ARTIŞ ORANLARININ BELİRLENMESİ 330
AÇIKLAMA 29: KAMU ÇALIŞANLARININ AYLIK VE ÜCRETLERİNE ENFLASYON FARKININ YANSITILMASI 331
1.6. Maaş Hesabında Kullanılan Güncel Katsayılar 332

TABLO 11: Memur Maaş Hesabında Kullanılan Güncel Katsayılar (2023/2) 333
TABLO 12: Aylık Başlığı Altındaki Ödeme Unsurlarının Hesaplanma Yöntemi 333
1.7. Devlet Memurları Kanununda "Aylık" Kavramı 333
TABLO 13: Bazı Kamu Görevlilerinin Brüt Aylıkları 334
2. ZAMLAR 335
2.1. İş Güçlüğü Zammı 335
2.2. İş Riski Zammı 335
2.3. Mali Sorumluluk Zammı 335
2.4. Eleman Temininde Güçlük Zammı 335
2.5. Ödenecek Zam Tutarlarının Belirlenmesi 335
2.6. Bazı Kadrolar İçin Zam Tutarları Tablosu 336
TABLO 14: Bazı Kadrolar İçin Zam Puanları ve Tutarları 336
3. TAZMİNATLAR 337
3.1. Ödenecek Tazminat Tutarlarının Belirlenmesi 337
AÇIKLAMA 30: EN YÜKSEK DEVLET MEMURU AYLIĞI NEDİR? 338
3.2. Bazı Kadrolar İçin Ödenecek Tazminat Tutarları 339
TABLO 15: Bazı Kadrolar İçin Tazminat Oranları ve Tazminat Tutarları 339
3.3. Teknik Hizmetler Sınıfı ile Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Personeline Bölgelere Göre Verilecek Ek Özel Hizmet Tazminatı 340
TABLO 16: Kalkınmada Öncelikli Yöreler İtibariyle Ödenecek Ek ÖHT Oranları 340
3.4. Bazı Kadrolarda Bulunanlar İçin Ek Tazminat Verilmesi 341
4. ZAM VE TAZMİNATLARA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER 342
5. YURT DIŞI TEŞKİLATLARINDA GÖREV YAPAN MEMURLARIN AYLIKLARI 342
5.1. Yurt Dışı Aylıkları 342
5.2. Emsal Katsayıların Belirlenmesi 343
5.3. Yurt Dışı Aylıklarının Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı 343
5.4. Yurt Dışı Aylığının Hesaplanma Usulü 344
5.5. Emsal Cetvelindeki Katsayıların Artırımlı Uygulanacağı Haller 346
5.6. Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Ödeme Unsurları 346

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN BAZI ORTAK ÖDEMELER

1. MAKAM TAZMİNATI 349
TABLO 17: Bazı Kadrolar İçin Makam Tazminatı Göstergeleri 350

2. TEMSİL TAZMİNATI 351
2.1. Emeklilikte Temsil Tazminatı 351
2.2. Temsil Tazminatı Ödemelerinde Mahsuplaşma 351
2.2.1. Temsil Tazminatından Mahsup Edilmeyecek Ödeme Unsurları 352
2.2.2. Temsil Tazminatından Mahsup Edilecek Ödeme Unsurları 353
2.2.3. Temsil Tazminatı Göstergeleri 353
TABLO 18: *Temsil Tazminatı Gösterge Tablosu* 354
3. GÖREV TAZMİNATI 354
3.1. Görev Tazminatı Kimlere Ödenmez? 356
3.2. Görev Tazminatında Mahsuplaşma ve Asgari Görev Tazminatı 356
TABLO 19: *Görev Tazminatı Gösterge Tablosu* 357
TABLO 20: *Memurlar İçin Makam, Temsil ve Görev Tazminatı Göstergeleri* 358
AÇIKLAMA 31: EK GÖSTERGE, MAKAM/YÜKSEK HAKİMLİK VE TEMSİL TAZMİNATLARI BAĞLAMINDA KAMU YÖNETİMİNDE HİYERARŞİ VE PROTOKOL 358
TABLO 21: *Ek Gösterge, Makam/Yüksek Hakimlik ve Temsil Tazminat Göstergeleri İtibariyle Kamu Yönetiminde Hiyerarşi ve Protokol* 360
AÇIKLAMA 32: EMEKLİLİK SİSTEMİ AÇISINDAN EK GÖSTERGE, MAKAM/YÜKSEK HAKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATLARININ ÖNEMİ 363
TABLO 22: *Emekli Sandığı İştirakçilerinin Ek Göstergelerine Göre Emekli Maaşlarında ve İkramiyelerinde Yararlanacakları Tazminat Yansıtma Oranları* 365
TABLO 23: *Farklı Kadrolarda Ek Gösterge, Makam, Temsil, Görev Tazminatlarının Emekli Aylığı ve Emekli İkramiyesi Üzerindeki Etkisi* 368
AÇIKLAMA 33: EMEKLİLİKTE YAPILAN İLAVE ÖDEMELER 369
4. EK ÖDEME 376
5. İLAVE ÖDEME 377
6. YABANCI DİL TAZMİNATI 379
TABLO 24: *Yabancı Dil Tazminatı Göstergeleri* 380
7. OPERASYON TAZMİNATI (EK TAZMİNAT VE İLAVE EK TAZMİNAT) 380
7.1. Ek Tazminat 380
7.2. İlave Ek Tazminat 381
8. OHAL BÖLGE TAZMİNATI (EK TAZMİNAT) 382
9. TBMM KARARINA DAYANILARAK YURTDIŞINDA GÖREVLENDİRİLENLERE TAZMİNAT 382
9.1. TBMM Kararına Dayanılarak Yurt Dışına Gönderilenlere Verilen Tazminat 382

9.2. TBMM Kararına Dayanılarak TSK Personelinin Görevlendirildiği Ülkelerde Kurumlarınca Görevlendirilenlere Tazminat 382
10. TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ 383
10.1. Toplu Sözleşme İkramiyesinin Doğuşu 383
10.2. Yasal Düzenleme 384
10.3. Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı 384
10.4. Yeniden Düzenleme 384
10.5. Toplu Sözleşme İkramiyesinde Toplu Sözleşmelerle Yapılan Değişiklikler 385
10.6. Toplu Sözleşme İkramiyesinde 2023 Yılı Sonuna Kadar Sürdürülen Uygulama 386
10.7. Toplu Sözleşme İkramiyesinde 2024 Yılı Başındaki Uygulama 388
10.8. Anayasa Mahkemesinin Toplu Sözleşme İkramiyesine İlişkin Son Kararı 390
11. SOSYAL DENGE TAZMİNATI 391
11.1. Mahalli İdarede Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesi Yapılabilmesinin Şartı 391
11.2. Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinin Yapılma Usulü 392
12. MAHALLİ İDARELERİN MEMURLARINA İKRAMİYE VERİLMESİ 394
13. HUZUR HAKKI 395
14. TELİF HAKKI 395

ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

FİİLİ ÇALIŞMAYA BAĞLI YA DA BELLİ KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN BAZI ÖDEMELER

1. FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ 399
1.1. Devlet Memurları Kanununun 178.Maddesine Göre Fazla Çalışma 400
1.1.1. Ücret Karşılığı Fazla Çalışma 400
1.1.2. Ücret Verilmeksizin Yaptırılan Fazla Çalışma 400
1.2. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 13. Maddesine Göre Yaptırılan Fazla Çalışma 400
1.3. Bütçe Kanununun K Cetveline Göre Yaptırılan Fazla Çalışmalar 401
1.4. Bütçe Kanununun K Cetveline Göre Mahalli İdarelerde Maktu Çalışma Ücreti Karşılığı Yaptırılan Fazla Çalışma 402
1.5. 375 Sayılı KHK'nın Ek 17. Maddesine Göre Bazı Mahkemelerde Yaptırılan Fazla Çalışma 403
1.6. Gümrük Teşkilatı Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti 404
1.7. Emniyet Teşkilatı Personeline Ödenen Fazla Çalışma Ücreti 405
2. DÖNER SERMAYE BÜTÇESİNDEN YAPILAN EK ÖDEMELER 405
2.1. Sağlık Bakanlığı Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler 406

2.2. Yükseköğretim Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler 408
2.3. Adli Tıp Kurumu Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler 409
3. SAĞLIK BAKANLIĞI PERSONELİNE EK ÖDEME 409
3.1. Bu Ödeme İçin Mahsuplaşma Yapılması 410
4. DÖNER SERMAYE ÖDEMESİ OLMAYAN BAZI SAĞLIK PERSONELİNE İLAVE ÖDEME 411
5. NÖBET ÜCRETİ 412
5.1. Nöbet Görevi Ve Ücreti 412
TABLO 25: Nöbet Ücreti Göstergeleri 413
5.2. İcap Nöbeti Görevi Ve Ücreti 413
6. BAZI KAMU PERSONELİNE TAYIN BEDELİ VERİLMESİ 414
7. AVUKATLIK VEKÂLET ÜCRETİ 415
7.1. İdare Lehine Karara Bağlanan Vekâlet Ücretlerinin Dağıtımı 415
8. ÜRETİMİ TEŞVİK PRİMİ 416
9. HAVACILIK TAZMİNATI 417
9.1. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı 417
9.2. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı 419
9.3. Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı 420
10. UÇUŞ VE DALIŞ HİZMETLERİ TAZMİNATI 421
11. TAPU VE KADASTRO VEYA KADASTRO TAZMİNATI 422
12. YANGIN TAZMİNATI 423
13. KARLA MÜCADELE TAZMİNATI 424
14. BOMBA İMHA TAZMİNATI 424
15. ÖĞRETİM YILINA HAZIRLIK ÖDENEĞİ 424
16. KORUMA VE MAKAM PERSONELİNE EK ÖDEME 426
17. EMEKLİ OLANLARA TAZMİNAT VERİLMESİ 426
17.1. Tazminatın Kapsamında Kimler Vardır? 426
17.2. Tazminatın Ödenme Zamanı ve Tutarı 426

ON BEŞİNCİ BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARINA SAĞLANAN BAZI HAKLAR

1. KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN HARCIRAH 429
1.1. Harcırah nedir? 429
1.2. Harcırah Kapsamındaki Ödeme Unsurları 429

1.3. Kimlere Harcırah Verilir? 430
1.4. Harcırah verilmesi öngörülen haller nelerdir? 430
1.5. Yol Masrafı, Yevmiye, Aile Masrafı ve Yer Değiştirme Masrafının Birlikte Verilmesini İcabettiren Haller 431
1.6. Muvakkat Vazife Harcırahı (Geçici Görev Yolluğu) 431
1.7. Yol Masrafı 431
1.8. Gündelik 432
1.8.1. Yurt İçinde Verilecek Gündeliklerin Miktarı 432
Tablo 26: 2023 Yılı İçin Bütçe Kanunu İle Belirlenen Gündelik Tutarları 432
1.8.2. Yurtdışında Verilecek Gündeliklerin Miktarı 433
1.8.3. Memuriyet Mahalli Dışına Gönderilenlerin Gündeliği 434
1.8.4. Yatacak Yer İçin Yapılacak Ödeme ve Yol Masrafı 434
1.8.4.1. Yatacak Yer İçin Yapılacak Ödeme 434
1.8.4.2. Yol Masrafı 434
1.9. Aile Masrafı 435
1.10. Yer Değiştirme Masrafı 435
1.10.1. Yurtiçinde Yer Değiştirme Masrafı 435
1.10.2. Yurtdışı Yer Değiştirme Masrafı 435
2. SEYAHAT KARTI VERİLMESİ 436
3. SEYYAR GÖREV TAZMİNATI 436
3.1. Kimlere Seyyar Görev Tazminatı Ödenir? 436
3.2. Seyyar Görev Tazminatında Görev Bölgesi Kavramı 437
3.3. Yol Masrafı Verilecek Olanlar 438
4. ARAZİ TAZMİNATI 438
4.1. Kimlere Arazi Tazminatı Ödenir? 438
4.2. Arazi Tazminatı Tutarı 438
5. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN LOJMAN 439
5.1. Kamu Konut Türleri 439
5.1.1. Özel Tahsisli Konutlar ve Verilecek Makam Sahipleri 439
5.1.2. Görev Tahsisli Konutlar ve Verilecek Makam Sahipleri 441
5.1.3. Sıra Tahsisli Konutlar ve Puanlama Cetveli 442
5.1.4. Hizmet Tahsisli Konutlar 443
5.2. Kamu konutlarında Oturma Süreleri ve Kira Bedeli 443
5.3. Kiralama Suretiyle Konut Sağlanması 444
5.4. Konuttan Çıkma 00

6. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN TAŞIT 445
6.1. Kimlere Taşıt Verilir? 445
6.1.1. Emirlerine ve Zatlarına Taşıt Verilenler 446
6.1.2. Makam Hizmetlerine Taşıt Verilenler 446
6.2. Kurumların Edinebilecekleri Taşıtlar 447
7. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN FİİLİ HİZMET ZAMMI 447
TABLO 27: Bazı Kamu Çalışanları İçin Öngörülen Fiili Hizmet Zammı Süreleri 448

ON ALTINCI BÖLÜM

KAMU PERSONEL MAAŞ SİSTEMİNDE

DENKLEŞTİRME VE SADELEŞTİRME DÜZENLEMELERİ

1. KAMU PERSONELİ MAAŞLARINDA ÇOK BOYUTLU DENGE SORUNU 451
1.1. Maaş Sisteminde Denge Kurmanın Güçlüğü 451
1.2. Maaş Sisteminde Dengesizlik Doğuran Uygulamalar 452
1.3. Tekerrür Eden Tarih, "Tevhid ve Teadül Düzenlemeleri" 454
1.4. Son Tevhid ve Teadül Düzenlemesi 666 Sayılı KHK'ye Giden Yol 455
1.5. 666 Sayılı KHK ile Ne Yapıldı? 456
2. KURUMLAR ARASI MAAŞ DENGESİZLİĞİNİN GİDERİLMESİ: "EK ÖDEME" DÜZENLEMESİ 457
2.1. Ek Ödeme Düzenlemesinin Kapsamında Bulunanlar 457
2.2. Ek Ödeme Tutarının Belirlenmesi 457
TABLO 28: Bazı Devlet Memuru Kadroları İçin Öngörülen Ek Ödeme Oranları 458
TABLO 28-A: Mülki İdare Amirleri İçin İlave Ek ödeme Oranları 459
TABLO 29: *Diğer Personel Kanunlarına Tabi Bazı Personel İçin Öngörülen Ek Ödeme Oranları* 460
2.3. Ek Ödeme Kimlere Ödenmez? 461
3. KAMU PERSONEL MAAŞ SİSTEMİNİN SADELEŞTİRİLMESİ: "ÜCRET GÖSTERGESİ", "TAZMİNAT GÖSTERGESİ" 461
3.1. Maaş Sisteminin Sadeleştirmesi Kapsamındaki Kurumlar 463
3.2. Maaş Sisteminin Sadeleştirmesi Kapsamındaki Görevler 463
3.3. Ücret ve Tazminat Göstergeleri 463
3.4. Maaş Sadeleştirmesi Kapsamdaki Personele Ödenmeyecek Maaş Unsurları 464
TABLO 30: *Bazı Kadrolar İçin Ücret ve Tazminat Göstergeleri* 465
4. BAZI KURUMLARDAKİ MAAŞ VE EK GÖSTERGE DÜZENLEMELERİNİN GENEL SİSTEMLE UYUMLU HALE GETİRİLMESİ 467

4.1. Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personeli İçin Maaş Unsurlarının, Diğer Kamu Personeli İle Standart Hale Getirilmesi 468

TABLO 31: *Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personelinin Ek Göstergeleri* 469

TABLO 32: *Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personeli İçin Makam Tazminatı Göstergeleri* 470

4.2. Üst Kurullar ve TMSF Personeli İçin Maaş İtibariyle Emsal Kısıtlaması Getirilmesi 471

4.3. Bazı Kurumlarda Personel Maaşları İçin Emsal Kısıtlaması Getirilmesi 472

4.4. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Personelinin Zam ve Tazminatları 473

4.5. Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel Uygulamasının Kaldırılması 473

ON YEDİNCİ BÖLÜM

SOSYAL HAK VE YARDIMLAR

1. AİLE YARDIMI ÖDENEĞİ 477

1.1. Çalışmayan Eş İçin Aile Yardımı Ödeneği 477

1.2. Çocuklar İçin Aile Yardımı Ödeneği 78

1.3. Aile Yardımı Ödeneğinde Hakkın Kazanılması / Kaybedilmesi ve Ödenme Usulü 478

1.3.1. Aile Yardımı Ödeneğine Hak Kazanma 478

1.3.2. Aile Yardımı Ödeneği Hakkını Kaybetme 478

1.3.3. Aile Yardımı Ödeneğinin Ödenme Usulü 479

2. DOĞUM YARDIMI 479

3. ÖLÜM YARDIMI VE CENAZE GİDERLERİNİN KARŞILANMASI 480

4. GİYECEK YARDIMI 481

5. YİYECEK YARDIMI 482

AÇIKLAMA 34: ÇALIŞANLAR İÇİN BİR DESTEK UYGULAMASI: ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ VE KALDIRILMASI 483

TABLO 33: *Asgari Geçim İndirimi (AGİ) Hesaplaması* 485

TABLO 33/A: *Aylık Net Asgari Geçim İndiriminin Hesaplanması* 485

TABLO 34: *2021 Yılında Medeni Durum ve Çocuk Sayısına Göre Net Asgari Geçim İndirimi* 486

ON SEKİZİNCİ BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARININ AYLIKLARINDAN YAPILAN KESİNTİLER

1. SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİSİ 489

1.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar Açısından Emeklilik Keseneği ve Kurum Karşılığı 489

1.1.1. Emekli Keseneği ve Kurum Karşılığına Esas Tutarlar 491
1.1.2. Emeklilik Keseneği ve Kurum Karşılığı Oranları 491
1.1.3. Tazminat Yansıtma Oranları 491
TABLO 35: Emekli Sandığı İştirakçilerinin Ek Göstergelerine Göre Emekli Maaşlarında ve İkramiyelerinde Yararlanacakları Tazminat Yansıtma Oranları 492
1.2. 5510 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar Açısından Sigorta Primi Kesintisi 493
1.2.1. Prime Esas Kazanç Tutarları 493
1.2.2. Prim Oranları 493
1.3. 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlar Açısından Sosyal Güvenlik Kesintilerinin Karşılaştırılması 494
TABLO 36: 5434 Sayılı Kanuna Tabi Bir Genel Müdür İçin Sosyal Güvenlik Kesintileri Tablosu 494
TABLO 37: 5510 Sayılı Kanuna Tabi Bir Genel Müdür İçin Sosyal Güvenlik Kesintileri Tablosu 495
TABLO 38: "Genel Müdür" Kadrosu İçin 5434 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kesintilerinin Karşılaştırılması 496
2. VERGİ KESİNTİSİ 497
2.1. Gelir Vergisi 498
2.1.1. Gelir Vergisine Tabi Kazançlar 498
2.1.2. Gelir Vergisi Oranları 498
TABLO 39: 2022 Yılında Ücret Gelirleri İçin Gelir Vergisi Oranları Tarifesi 499
2.1.3. Gelir Vergisinin Hesaplanması 501
2.2. Damga Vergisi Kesintisi 501
2.2.1. Asgari Ücretin Damga Vergisinden İstisna Edilmesi 501
2.2.2. Damga Vergisi Oranı 502
2.2.3. Damga Vergisi Kesintisine Tabi Ödeme Unsurları 502
3. ÖRNEK MAAŞ HESAPLAMASI 503
TABLO 40/A: Bakanlık Kariyer Uzman Yardımcısı İçin Maaş Hesaplaması 503
TABLO 40/B: Genel Müdür İçin Maaş Hesaplaması 503

ON DOKUZUNCU BÖLÜM

KAMU YÖNETİMİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

1. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI SEBEPLERİ 509
2. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMINDA ÇEŞİTLİLİK 510
AÇIKLAMA 35. SÖZLEŞMELİ PERSONEL SİSTEMİNDE STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ DÜZENLEMELERİ 512

3. 657 SAYILI KANUNUN 4/B MADDESİ KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL 514

3.1. Sözleşmeli Personel Tanımı 514

3.2. 4/B Sözleşmeli Personel Sisteminde Oluşturulan Yeni Kategori 515

3.3. Özelleştirilen Kuruluşlarda İş Akitleri Feshedilenler ile Bir yıldan az ve Mevsimlik Hizmetlerde Çalıştırılan Sözleşmeli Personel 516

3.4. 4/B Sözleşmeli Personel Kategorileri 517

3.5. 4/B Sözleşmeli Personelde Fesih Sonrası Bekleme Süresi 518

3.6. Sözleşmeli Personel İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller 518

AÇIKLAMA 36- SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNDE TEMEL HUKUKİ METİN: SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN ESASLAR 519

4. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, SAĞLIK BAKANLIĞI VE DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA 3+1 SÖZLEŞMELİ PERSONEL SİSTEMİ 534

4.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Öğretmenler İçin 3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi 536

4.2. Sağlık Bakanlığı'nda Sağlık Personeli İçin 3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi 539

4.3. Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Din Görevlileri İçin 3 +1 Sözleşmeli Personel Sistemi 541

5. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE 399 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL 545

5.1. Sözleşmeli Personel Pozisyonları 546

5.2. Sözleşmeli Personelin İşe Alınması 547

5.3. Sözleşmeli Personelin Ödev Ve Sorumlulukları 548

5.4. Sözleşmeli Personelin Genel Hakları 548

5.5. Sözleşmeli Personele Getirilen Yasaklar 549

5.6. Sözleşmeli Personelin Çalışma Saatleri ve İzin Hakkı 549

5.7. Sözleşmeli Personelin Mali ve Sosyal Hakları 550

5.7.1. Temel Ücret 550

TABLO 41: 3342 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararına Göre KİT'lerdeki Sözleşmeli Personel İçin En Yüksek ve En Düşük Temel Ücretler 551

5.7.2. Başarı Ücreti 551

5.7.3. Kıdem Ücreti 551

5.7.4. Ek Ödeme 552

5.7.5. İlave Ödeme 553

5.7.6. Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler 554

5.8. Harcırah 554

5.9. Ölüm ve Cenaze Giderleri 554
5.10. Ödül 554
5.11. Avukatlık Vekâlet Ücreti 555
5.12. Sözleşmeli Personel İçin Sicil Değerlendirmesi 555
5.13. Sözleşmeli Personel ve Disiplin 556
5.14. Sözleşmenin Feshi 556
5.15. 399 Sayılı KHK'de Hüküm Bulunmayan Haller 557
6. MAHALLİ İDARELERDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI 557
6.1. Mahalli İdarelerde Kadro İhdası 558
6.2. Mahalli İdarelerde Kimler Sözleşmeli Çalıştırılabilir? 559
6.3. Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel İstihdamı Düzenlemesinin Gerekçeleri 561
6.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti 562
6.5. Kısmi Zamanlı Çalışan Sözleşmeli Personel 562
7. 4924 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL 563
7.1. Çakılı Pozisyon ve Geçici Görevlendirme 564
7.2. Sözleşmeli Personelin İşe Alınması 564
7.3. Sözleşmeli Personelin Çalışma Şartları 565
7.4. Sözleşmeli Personelin Mali Hakları ve Ödül 567
TABLO 42: 4924 Sayılı Kanun Kapsamındaki Sözleşmeli Personelin Taban ve Tavan Ücret Oranları 567
7.5. Sözleşmenin Feshi 568
7.6. Sürekli Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme 569
8. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 6. MADDESİNE GÖRE ÇALIŞTIRILAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL 570
8.1. Sözleşmeli Personelin Çalıştırılabileceği Yerler ve Personel Sayısı 570
8.2. Bu Kapsamda Personel Çalıştırabilmek İçin Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinin Taşıması Gereken Kriterler 570
8.3. Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Bilişim Personelinin Nitelikleri 571
8.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti 571
TABLO 43: 375 Sayılı KHK'nın Ek 6. Maddesi Kapsamındaki Sözleşmeli Personelin Ücret Tavanları 572
8.5. Tazminat Yükümlülüğü 572
AÇIKLAMA 37: CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİ İLE PERSONELE İLİŞKİN ALANDA DÜZENLEMELER YAPILMASI 573

9. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 26. MADDESİNE GÖRE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI 581

9.1. Sözleşmeli Personel ve Çalıştırabilecek Kurumlar 581

9.2. Sözleşmeli Personel Pozisyonları 581

9.3. Sözleşmeli Personelde Aranacak Şartlar 582

9.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti 582

9.5. Sosyal Güvenlik 582

10. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 27. MADDESİ KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL 583

10.1. Sözleşmeli Personel ve Çalıştırabilecek Kurumlar 583

10.2. Sözleşmeli Personelin Ücreti 583

10.3. Sosyal Güvenlik 583

10.4. Aranacak Şartlar Ve Diğer Hususlar 584

11. CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANLIĞINDA İSTİHDAM EDİLECEK SÖZLEŞMELİ PERSONEL 585

11.1. Sözleşmeli Personelin Ücreti 585

11.2. Sözleşmeli Bilişim Personelinde Aranacak Nitelikler 586

11.3. Hizmetine İhtiyaç Kalmayan Sözleşmeli Personel 587

12. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL 587

12.1. Sözleşmeli TBMM Başkan Danışmanları 587

12.2. Siyasi Parti Grup Başkanlıklarında Sözleşmeli Personel 587

12.3. Milletvekilleri İçin Sözleşmeli Personel 587

13. GENELKURMAY BAŞKANI İÇİN SÖZLEŞMELİ DANIŞMAN İSTİHDAMI 589

14. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ YÖNETİCİLİK 589

14.1. Sözleşmeli Personel Çalıştırılacak Unvanlar 589

14.2. Sözleşmeli Personelde Aranacak Şartlar 589

14.3. Sözleşme İmzalanması, Performans ve Başarısızlık Hali 590

14.4. Sözleşmeli Pozisyonlarda Açıktan ve Diğer Kurumlardan İstihdam Edilme ve Sosyal Güvenlik 590

14.5. Sözleşmeli Personelin Ücreti 591

TABLO 44: *Sağlık Bakanlığındaki Sözleşmeli Yöneticiler İçin Sözleşme Ücreti Cetveli* 592

14.6. Sözleşmeli Personelin Çalışma Şartları 593

15. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ UZMAN İSTİHDAMI 594

16. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ EĞİTİM GÖREVLİLİĞİ 594

17. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL 595

18. DİĞER SÖZLEŞMELİ PERSONEL 596
19. AKADEMİK VE ASKERİ PERSONEL ALANINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL 597

YİRMİNCİ BÖLÜM

HÂKİMLER VE SAVCILAR

1. 2802 SAYILI HÂKİMLER VE SAVCILAR KANUNU 599
1.1. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinin Kapsamı 599
1.2. Bağımsızlık 600
1.3. Gözetim ve Denetim 601
1.4. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı, Aranacak Şartlar ve Giriş Sınavı 601
1.5. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı Dönemleri ve Sınavları 603
1.6. Hâkim ve Savcı Yardımcısının Görev ve Yetkileri 604
1.7. Hâkim ve Savcı Yardımcıları Hakkında Düzenlenecek Formlar 605
1.8. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı Süresi İçinde Göreve Son Verme 606
1.9. Mesleğe Kabul 606
1.10. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinde Sınıflar 607
1.11. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinde Kıdem 607
1.12. İlerleme ve Yükselme 607
1.13. Yükselme Çeşitleri ve Yükselmeye Layık Görülmeyenler 608
1.14. Birinci Sınıfa Ayrılma Koşulları 608
1.15. Birinci Sınıf Hâkim ve Savcıların Değerlendirilmesi 609
1.16. Hâkim ve Savcıların Yer Değiştirmesi 609
1.17. Hâkim ve Savcıların Adalet Bakanlığı Merkez Teşkilatına ve Diğer Kurumlara Atanması 610
1.18. Öğretim Üyeliğinden Hâkimlik ve Savcılığa Atanma 611
1.19. Çekilenlerin Yeniden Atanmaları 611
1.20. Askerlik, Atamalarda Göreve Başlama 611
1.21. Hâkimlik ve Savcılık Teminatı 611
1.22. Geçici Yetki ile Görevlendirme 612
1.23. Hâkim ve Savcılarca Yapılabilecek İş ve Görevler 612
1.24. Yurtdışında Eğitim, Mecburi Hizmet ve Mali Haklar 613
1.25. Yurt Dışında Görevlendirilme ve Mali Haklar 613
1.26. Meslekten Çekilme 614
1.27. Hakimlik ve Savcılık Görevlerinin Sona Ermesi 615

1.28. Çalışma Saatleri, Yıllık Ara Vermeden Yararlanma ve İzinler 615
1.29. Sicil, Gizli/Açık Sicil Dosyası, Sicil Değerlendirmesi 616
1.30. Disiplin 616
1.31. Görevden Uzaklaştırma 617
1.32. Soruşturma, Kovuşturma, Kişisel Suçlar 619
1.33. Hakim ve Savcıların Mali ve Sosyal Hakları 619
AÇIKLAMA 38: KISTAS AYLIK, EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI 619
TABLO 45: *En Yüksek Devlet Memuruna Aylık Olarak Yapılan Ödemeler Toplamı* 623
1.33.1. Hakim ve Savcılar İçin Aylık Tablosu 626
TABLO 46: *Hakim ve Savcılar İçin Aylık Oranları* 626
1.33.2. Yargı Ödeneği, Ek Ödeme, Ek Tazminat 627
1.33.3. İlave ödeme 628
1.33.4. Sosyal Hak ve Yardımlar 629
1.33.5. Hakim ve Savcılara Tanınan Diğer Hak ve Ödemeler 629
1.33.6. Hakim ve Savcıların Ek Göstergeleri 630
TABLO 47: *Hakim ve Savcıların Ek Göstergeleri* 631
1.33.7. Hakim ve Savcıların Yüksek Hakimlik, Temsil ve Görev Tazminatları 631
TABLO 48: *Hakim ve Savcılar İçin Yüksek Hakimlik, Temsil ve Görev Tazminat Göstergeleri* 632
2. ANAYASA MAHKEMESİ MENSUPLARININ MALİ VE SOSYAL HAKLARI 633
2.1. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Aylıkları 634
TABLO 49: *Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Aylık Oranları* 634
2.2. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Yargı Ödeneği 635
2.3. Ek Ödenek 635
2.4. İlave Ödeme 635
2.5. Ek Gösterge ve Yüksek Hakimlik Tazminatı 635
2.6. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Mali ve Sosyal Haklarıyla İlgili Diğer Hükümler 635
2.7. Anayasa Mahkemesi Başkan ve Üyeleri İle Diğer Yüksek Mahkeme Başkan ve Üyelerinin Mali Haklarının Karşılaştırılması 636
TABLO 50/A: *7447 Sayılı Kanundan Önce Yüksek Mahkeme Başkan ve Üyelerinin Mali Hak Göstergelerinin Karşılaştırılması* 636
TABLO 50/B: *7447 Sayılı Kanundan Sonra Yüksek Mahkeme Başkan ve Üyelerinin Mali Hak Göstergelerinin Karşılaştırılması* 637

2.8. Anayasa Mahkemesi Mensuplarına İlişkin Diğer Hükümler 637
3. SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLARININ MALİ VE SOSYAL HAKLARI 638
3.1. Sayıştay Mensupları 638
3.2. Sayıştay Meslek Mensuplarının Hakları 638
3.3. Sayıştay Meslek Mensuplarının Sınıfları 639
TABLO 51: *Sayıştay Meslek Mensuplar İçin Aylık Oranları* 640
TABLO 52: *Sayıştay Meslek Mensuplarının Ek Göstergeleri* 641
TABLO 53: *Sayıştay Meslek Mensupları İçin Yüksek Hakimlik, Temsil ve Görev Tazminat Göstergeleri* 642

YİRMİ BİRİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ

1. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SINIFLARI VE BAŞLANGIÇ DERECELERİ 645
1.1. Öğretim Üyeleri Sınıfı 645
1.2. Öğretim Görevlileri Sınıfı 646
1.3. Araştırma Görevlileri Sınıfı 646
2. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ VE ATANMASI 646
2.1. Rektör ve Atanması 646
2.2. Dekan ve Atanması 647
2.3. Enstitü Müdürü ve Atanması 647
2.4. Yüksekokul Müdürü ve Atanması 647
2.5. Doktor Öğretim Üyesi ve Atanması 647
2.6. Doçent Unvanını Kazanma ve Atama 648
2.6.1. Doçentlik İçin Aranacak Şartlar 648
2.6.2. Jüri Oluşturulması 649
2.6.3. Doçentlik Unvanının Verilmesi 649
2.6.4. Doçentlik İçin Ek Koşul Belirleyebilme Ve Sınav Yapabilme 649
2.6.5. Doçent Kadrosuna Atanma 649
2.6.6. Yabancı Ülkelerde Alınan Doçentlik Unvanının Geçerliliği 650
2.7. Profesörlüğe Yükseltilerek Atama 650
2.7.1. Profesörlüğe Atama İçin Aranacak Şartlar 650
2.7.2. Profesörlüğe Atama İçin Ek Koşul Belirleyebilme 650
2.7.3. Profesörlüğe Yükseltilerek Atama Yapılması 650
2.7.4. Yabancı Ülkelerde Alınan Profesörlük Unvanının Geçerliliği 651

2.8. Öğretim Üyeliği Unvanlarının Korunması 651
2.9. Öğretim Görevlileri ve Atanması 651
2.9.1. Öğretim Görevlileri 651
2.9.2. Aranacak Şartlar 651
2.9.3. Atama Veya Görevlendirilme 652
2.9.4. Görev Süresi 652
2.10. Araştırma Görevlileri ve Atanması 652
2.10.1. Araştırma Görevlileri 652
2.10.2. Aranacak Şartlar ve Atanma 652
2.10.3. Lisansüstü Eğitim Amacıyla Yurt Dışına Gönderilme 653
2.11. Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları 654
2.12. Öğretim Elemanı Yetiştirme 654
2.13. Yükseköğretim Kurumlarında İdari Birimler ve Diğer Personelin Atanması 654
2.13.1. Yükseköğretim kurumlarında idari birimler 654
2.13.2. Yükseköğretim idari personelinin atanması 655
3. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA SÖZLEŞMELİ İSTİHDAM 656
3.1. Devlet Konservatuvarlarının Öğretim Elemanları 656
3.2. Yabancı Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli İstihdamı 656
3.3. Emekli Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli İstihdamı 656
3.4. Tıp ve Diş Hekimliği Fakültelerinde Sözleşmeli Öğretim Üyesi İstihdamı 657
3.5. Doktora Sonrası Sözleşmeli Araştırmacı İstihdamı 657
4. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİNİN ÇALIŞMA ESASLARI 658
4.1. Ders Verme Yükümlülüğü 658
4.2. Tıp ve Diş Hekimliği Fakültelerinde Sözleşmeli Öğretim Üyesi İstihdamı 658
AÇIKLAMA 39: BİR UZUN HİKÂYE; DOKTORLAR İÇİN TAM GÜN YASASI 659
4.3. Profesör ve Doçentlerin Özel Hastanelerde ve Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde Çalışabilmesi 668
4.4. Öğretim Elemanlarının Kamu Kuruluşları ve Vakıflarda Geçici Görevlendirilmesi 670
4.4.1. Başka Kurumda Geçici Görevlendirilme 670
4.4.2. Geçici Görevlendirilenlerin Döner Sermayeden Yararlanması 670
4.4.3. Bilirkişi Olarak Görevlendirilme 670
4.4.4. Geçici Görevlendirilenler İçin İkinci Görev Aylığı Ödenmesi 671
4.5. Öğretim Elemanlarının Yurtiçinde ve Yurt Dışında Görevlendirilmesi 671
4.5.1. Yurt İçinde ve Dışında Konferans, Seminer, Kongre vb. Çalışmalara Katılma 671

4.5.2. Yetiştirilmek, Eğitilmek, Bilgi Artırımı ve Staj İçin Yurt Dışına Gönderilme 671

4.5.3. Türk Cumhuriyetlerinden ve Akraba Topluluklarından Davet Alan Öğretim Elemanlarına İzin Verilmesi 672

4.6. Diğer Yükseköğretim Kurumlarında ve Birimlerinde Görevlendirilme 672

4.6.1. Aynı Üniversitenin Farklı Birimlerinde veya Aynı Şehirdeki Yükseköğretim Kurumlarında Ders Yükünü Tamamlamak Üzere Görevlendirilme 672

4.6.2. Öğretim Üyelerinin Farklı Bir Üniversitede Görevlendirilmesi 673

4.6.3. Bu Kanun Kapsamında Bulunmayan Yükseköğretim Kurumlarında Görevlendirilme 673

4.6.4. Başka Şehirlerden Görevlendirilen Öğretim Elemanlarına Yapılacak Ödemeler 673

4.6.5. Yükseköğretim Kurulunca Öğretim Üyesi İhtiyacı Karşılanmak Üzere Yapılacak Görevlendirmeler 674

5. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ İÇİN DİSİPLİN VE CEZA İŞ VE İŞLEMLERİ 674

5.1. Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri 674

5.2. Yükseköğretim Personeli İçin Disiplin Cezaları 675

5.3. Disiplin Cezalarında Zaman Aşımı 676

5.4. Disiplin Cezası Verme Yetkisi 676

5.5. Disiplin Kurullarının Oluşumu 677

5.6. Disiplin Cezalarının Uygulanması, Sonuçları Ve Özlük Dosyasından Silinme 677

5.6.1. Disiplin Cezaların Uygulanması 677

5.6.2. Disiplin Cezası Alanların Atanamayacağı Görevler 678

5.6.3. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi 678

5.7. Disiplin İş Ve İşlemlerinde Diğer Hususlar 678

5.8. Yükseköğretim Personeli Hakkında Ceza Soruşturması Usulü 678

5.8.1. İlk Soruşturma 679

5.8.2. Son Soruşturma 679

5.8.3. Yetkili Adli Merciler 680

5.8.4. 3628 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Suçlarda Yetki 680

5.8.5. Anayasal Düzeni Ortadan Kaldırma Maksadıyla İşlenen Suçlarda Soruşturma 680

5.8.6. Ceza Soruşturmasında Bu Kanunda Hüküm Bulunmayan Haller 680

5.9. Görevden Uzaklaştırma 681

6. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SİYASET YAPMA VE İZİN HAKKI 682

6.1. Siyaset Yapma Hakkı 682

6.2. İzin Hakkı 682
7. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN EMEKLİLİK YAŞ HADDİ 682
7.1. Emeklilik Yaş Haddinden Sonra Çalıştırılabilme 683
8. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU VE YÜKSEKÖĞRETİM DENETLEME KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİNİN ÜCRETLERİ 683
9. ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARININ AYLIKLARI 684
TABLO 54: *Yükseköğretim Kurumlarında Ek Göstergeler* 685
10. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SOSYAL HAK VE YARDIMLARI 685
11. ÖĞRETİM ELEMANLARI İÇİN DERECE YÜKSELMESİ VE KADEME İLERLEMESİ 686
12. ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ 686
TABLO 55: *Kadro veya Görevlere Göre Üniversite Ödeneği Oranları* 686
13. İDARİ GÖREV ÖDENEĞİ 687
14. GELİŞTİRME ÖDENEĞİ 687
15. EĞİTİM ÖĞRETİM ÖDENEĞİ 689
16. YÜKSEKÖĞRETİM TAZMİNATI 689
17. AKADEMİK TEŞVİK ÖDENEĞİ 689
18. İLAVE ÖDEME 690
19. MAKAM TAZMİNATI 691
TABLO 56: *Yükseköğretim Kurumlarında Makam Temsil ve Görev Tazminatı Göstergeleri* 692
20. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ İÇİN DÖNER SERMAYEDEN EK ÖDEME YAPILMASI 692
21. EK DERS ÜCRETİ 693
TABLO 57: *Yükseköğretim Personeli İçin Ek Ders Saat Ücreti* 694

YİRMİ İKİNCİ BÖLÜM

ASKERİ PERSONEL

1. 926 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL KANUNU 697
1.1. Subay ve Astsubaylara Tanınan Genel Haklar ve Çalışma Şartları 698
1.2. Subay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri 700
TABLO 58: *Subay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri* 701
1.3. Barışta General ve Amiral Rütbe Kontenjanları 701
TABLO 59: *Barışta General ve Amiral Rütbe Kontenjanları* 702
1.4. Astsubay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri 702

TABLO 60: Astsubay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri 702
1.5. Astsubaylıktan Subaylığa Geçiş 703
1.6. Subay ve Astsubayların Mali Hakları 703
1.6.1. Aylık 703
TABLO 61: Subay ve Astsubaylar İçin Ek Göstergeler 704
1.6.2. Hizmet Tazminatı 705
TABLO 62: Subay ve Astsubaylar İçin Hizmet Tazminatı Oranları 706
TABLO 63: Uzman Jandarma ve Uzman Erbaşlar İçin Hizmet Tazminatı Oranları 707
1.6.3. Makam Tazminatı 707
TABLO 64: Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli İçin Makam, Temsil ve Görev Tazminatı Göstergeleri 708
1.6.4. İş Güçlüğü, Iş Riski, Temininde Güçlük Zammı ve Mali Sorumluluk Tazminatı 708
1.6.5. Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminatı 709
1.6.6. İlave Ödeme 709
1.6.7. Ek ders ücreti 710
1.6.8. Aile yardımı ödeneği 710
1.6.9. Ölüm yardımı ödeneği 711
2. 4678 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE İSTİHDAM EDİLECEK SÖZLEŞMELİ SUBAY VE ASTSUBAYLAR HAKKINDA KANUN 711
2.1. Sözleşmeli Subay ve Astsubay Kaynağı 711
2.2. Sözleşme Süresi 712
2.3. Muvazzaf Subaylığa ve Muvazzaf Astsubaylığa Geçme 712
2.4. Rütbe Bekleme Süreleri ve Sözleşmenin Yenilenmesi 713
2.5. Sözleşmenin İdarece Feshi 713
2.6. Sözleşmeli Subay ve Astsubayların Aylıkları Ve Sosyal Hakları 713
2.7. Emekli Sandığı ve Ordu Yardımlaşma Kurumu ile İlgilendirme 713
2.8. Diğer Hükümler 713
3. 3269 SAYILI UZMAN ERBAŞ KANUNU 714
3.1. Tanımlar 714
3.2. Hizmet Süreleri 714
3.3. Uzman Erbaşların Memurluğa Atanabilmesi 715
3.4. Uzman Erbaşlıkta Kademe İlerlemesi, Derece Yükselmesi Yapılması ve Uzman Çavuşluğa Geçiş 715
3.5. Uzman Erbaşların İzin Hakkı 715

3.6. Uzman Erbaşların Astsubaylığa Geçirilmesi 716
3.7. Uzman Erbaşların Özlük Hakları 716
TABLO 65: *Uzman Erbaşların Ek Göstergeleri* 716
4. 3644 SAYILI UZMAN JANDARMA KANUNU 717
4.1. Uzman Jandarma Kaynağı 717
4.2. Uzman Jandarmaların Yetiştirilmesi 717
4.3. Uzman Jandarma Rütbeleri 718
4.4. Astsubaylığa Geçirilme 718
4.5. İzin ve Sağlık İşlemleri 718
4.6. Uzman Jandarmaların Özlük Hakları 718
TABLO 66: *Uzman Jandarmaların Ek Göstergeleri* 719
4.7. Uzman Jandarmaların Emekliliği ve Ordu Yardımlaşma Kurumu Üyeliği 719
5. 6191 SAYILI SÖZLEŞMELİ ERBAŞ VE ER KANUNU 719
5.1. Sözleşmeli Erbaş ve Er Kaynağı 720
5.2. Sözleşme Süresi 720
5.3. İzin Hakkı 720
5.4. Rütbe Bekleme Süreleri ve Sözleşmenin Yenilenmesi, Sözleşmenin Feshi 720
5.5. Sözleşmeli Erlerin Özlük Hakları 721
5.6. Sözleşmeli Erbaş ve Erlerin Kamuda İstihdamı 722

YİRMİ ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EMNİYET TEŞKİLATI PERSONELİ

1. DEVLETİN ZABITA KUVVETLERİ 725
2. EMNİYET TEŞKİLATI BÖLÜMLERİ 726
3. RÜTBELER, MESLEK DERECELERİ VE GÖREV UNVANLARI 726
TABLO 67: *Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Rütbeleri, Meslek Dereceleri ve Görev Unvanları* 726
4. TERFİ VE ATAMA 727
TABLO 68: *Polis Amirlerinin Rütbe Ve Meslek Derecelerinde En Az Bekleme Süreleri* 728
4.1. Amir Rütbesinde Bulunması Gereken Kadro Sayıları 728
TABLO 69: *Her Bir Rütbe İtibariyle Bulunması Gereken Kadro Sayıları* 728
4.2. Komiser Yardımcısı, Komiser ve Başkomiserlerin Terfii 729
4.3. Emniyet Amirleri ile Dördüncü ve Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerinin Terfii 729

4.4. Terfi Görüşülme Şartları 729

4.5. Polis Memurlarının Komiser Yardımcılığına Atanması 730

4.6. Kadrosuzluktan Emekliye Sevk Edilme 730

4.7. Kadrosuzluk Tazminatı 731

5. MESLEKTEN ÇIKMA VEYA ÇIKARILMA 732

6. İSTİFA VE YENİDEN MESLEĞE DÖNÜŞ 732

7. İZİNLER 732

8. PERSONELİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ 732

9. MADALYA VE ÖDÜLLER 733

10. POLİS BAKIM VE YARDIM SANDIĞI 734

11. GENEL MÜDÜRLÜĞÜN KADROLARINA HİZMET SINIFI DIŞINDAN ATAMA YAPILABİLMESİ 734

12. EMNİYET MENSUPLARI İÇİN MAKTU FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ 734

13. POLİSLİK MESLEĞİNE ALINMA 735

14. GENEL MÜDÜRLÜĞÜN EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI DIŞINDAKİ KADROLARINA PERSONEL ALINMASI 736

14.1. Emniyet Teşkilatına Yapılacak Sosyal Amaçlı Atamalarda Usul 736

YİRMİ DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PERSONEL KATEGORİSİ DIŞINDA KALAN BAZI DEVLET GÖREVLİLERİNİN MALİ HAKLARI

1. CUMHURBAŞKANI ÖDENEĞİ 739

2. MİLLETVEKİLİ ÖDENEK VE YOLLUĞU 740

2.1. Milletvekili Ödeneği 741

2.2. Milletvekili Yolluğu 741

2.3. İlave Ödeme 741

2.4. Diğer Mali ve Sosyal Haklar 741

2.5. Ödenek ve Yolluklara Hak Kazanma 742

2.6. Ölüm Yardımı 742

AÇIKLAMA 38 : KISTAS AYLIK: EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI 743

TABLO 45: *En Yüksek Devlet Memuruna Aylık Olarak Yapılan Ödemeler Toplamı* 746

3. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANI, BAŞKAN VEKİLLERİ, İDARE AMİRLERİ VE KATİP ÜYELERE YAPILAN TEMSİL ÖDENEĞİ 749

TABLO 70: TBMM Başkanı ve Divan Üyelerinin Temsil Ödeneği Göstergeleri 749

4. CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI VE BAKANLARA YAPILAN ÖDEMELER 750

TABLO 71: Milletvekili, TBMM Başkanı, TBMM Divan Üyesi, Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlar İçin Aylık Ödemelerin Karşılaştırılması 751

5. CUMHURBAŞKANI, TBMM BAŞKANI, BAŞBAKAN, CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI, BAKAN VE MİLLETVEKİLİ EMEKLİ AYLIKLARININ HESAPLANMASI 751

5.1. Eski Sistem 751

5.2. Yeni Sistem 752

5.2.1. Cumhurbaşkanı İçin Yaşlılık Aylığı 753

5.2.2. TBMM Başkanı ve Başbakan İçin Yaşlılık Aylığı 754

5.2.3. Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili İçin Malüllük, Emeklilik veya Yaşlılık Aylığı 754

TABLO 72: Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili Emekli Aylıklarının Hesaplanması (2023/2 Dönemi) 755

TABLO 72/A: Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili Emekli Aylıklarının Hesaplanması (2024/1 Dönemi) 756

6. CUMHURBAŞKANLIĞI POLİTİKA KURULU ÜYELERİ 756

7. BAKAN YARDIMCISININ AYLIK ÜCRETİ 757

8. BELEDİYE BAŞKANLARININ AYLIK ÖDENEKLERİ 759

TABLO 73: Nüfuslarına Göre Belediye Başkanlarının Aylık Brüt Ödenekleri 759

9. BELEDİYE BAŞKANLARININ EK GÖSTERGE VE MAKAM TAZMİNATLARI 760

9.1. Mülga 5434 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanlarının Ek Göstergeleri 760

TABLO 74: 5434 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanların Ek Göstergelerinin Belirlenmesinde Esas Alınacak MİAH Sınıfı Ek Göstergeleri 761

9.2. 5510 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanlarının Ek Göstergeleri 761

TABLO 75: 5510 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanların Prime Esas Kazançlarının Belirlenmesinde Esas Alınan Ek Göstergeler 762

9.3. Belediye Başkanlarının Makam, Temsil Ve Görev Tazminatları 762

TABLO 76: 5434 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanları İçin Öngörülen Makam, Temsil ve Görev Tazminatı Göstergeleri 763

10. BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ ARASINDAN BAŞKAN YARDIMCISI GÖREVLENDİRİLMESİ VE MALİ HAKLARI 763

11. MAHALLİ İDARELERDE MECLİS HUZUR HAKKI VE ENCÜMEN ÖDENEKLERİ 764

11.1. Meclis Huzur Hakkı 764

11.1.1. İl Genel Meclisinde Huzur Hakkı 764

11.1.2. Büyükşehir ve Belediye Meclisinde Huzur Hakkı 765

11.2. Encümen Ödeneği 765

11.2.1. İl Encümeni Ödeneği 765

11.2.2. Büyükşehir Belediye Encümen Ödeneği 765

11.2.3. Belediye Encümen Ödeneği 766

12. MUHTAR ÖDENEĞİ 766

YİRMİ BEŞİNCİ BÖLÜM

KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE YENİ BİR MEVZUAT TÜRÜ:

TOPLU SÖZLEŞME - KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

1. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞINDA TOPLU GÖRÜŞME DÖNEMİ (2002-2010) 771

2. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞINDA TOPLU SÖZLEŞME DÖNEMİ (2012 - ....) 774

2.1. Toplu Sözleşmede Müzakere - Sosyal Diyalog Düzeyleri 775

2.2. Toplu Sözleşme Müzakerelerinin Kapsamı 776

2.3. Toplu Sözleşme Müzakereleri ve Taraflar 776

2.4. Toplu Sözleşme Metni 778

2.5. Müzakerelerin Uzlaşmazlıkla Sonuçlanması 778

2.6. Toplu Sözleşme Süreçleri 779

2.7. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonları 782

TABLO 77: *Kamu Görevlileri Sendikacılığına İlişkin Temel Sayısal Veriler* 783

2.8. Toplu Sözleşmenin veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarının Niteliği 783

TABLO 78: *Kamu Personel Giderlerinin Merkezi Yönetim Bütçesine Oranı* 784

2.8.1. Kesinlik 785

2.8.2. İcrailik 785

2.8.3. Toplu sözleşme – Kanun karşılaştırması 785

2.8.4. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı - Toplu Sözleşme Karşılaştırması 786

2.8.5. Toplu sözleşme ile hangi konular düzenlenebilir? 786

SON SÖZ 795

İNCELENEN MEVZUAT 799

KISALTMALAR

A.B.D. : Amerika Birleşik Devletleri
AFAD : Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AGİ : Asgari Geçim İndirimi
ANK. : Ankara
AÜDV : Asgari Ücret Damga Vergisi
AÜGV : Asgari Ücret Gelir Vergisi
BKK : Bakanlar Kurulu Kararı
BŞK. YRD. : Başkan Yardımcısı
DDK : Devlet Denetleme Kurulu
Der. : Derece
DHMİ : Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü
DHT : Din Hizmetleri Tazminatı
DMS : Devlet Memurluğu Sınavı
DPB : Devlet Personel Başkanlığı
DVO : Damga Vergisi Oranı
Dz.K.K. : Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
E. : Esas
EHT : Emniyet Hizmetleri Tazminatı
EKPSS : Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı
Emn. Md. : Emniyet Müdürü
EÖT : Eğitim Öğretim Tazminatı
EÜAŞ : Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü
GVO : Gelir Vergisi Oranı
GT : Görev Tazminatı
HMB : Hazine ve Maliye Bakanlığı
Hv.K.K. : Hava Kuvvetleri Komutanlığı
İST. : İstanbul
İZM. : İzmir
J.G.K. : Jandarma Genel Komutanlığı
K. : Karar
KESK : Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGHK : Kamu Görevlileri Hakem Kurulu
KHK : Kanun Hükmünde Kararname
KİT : Kamu İktisadi Teşebbüsü
K.K.K. : Kara Kuvvetleri Komutanlığı
KMS : Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı

KPSS : Kamu Personel Seçme Sınavı
MAPEG : Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü
Memur-Sen : Memur Sendikaları Konfederasyonu
MGK : Milli Güvenlik Kurulu
MİAH : Mülki İdare Amirliği Hizmetleri
MİAH T. : Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı
MSB ANT Başkanlığı : Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı
MTA : Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü
OHAL : Olağanüstü Hal
ÖHT : Özel Hizmet Tazminatı
ÖSYM : Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı
PTT : Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş.
s. : Sayılı
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
T.B.M.M. : Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
TEDAŞ : Türkiye Elektrik dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü
TENMAK : Türkiye Enerji Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu
TEİAŞ : Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü
THS : Teknik Hizmetler Sınıfı
TİKA : Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TKİ : Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TL : Türk Lirası
TMSF : Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri
TT : Temsil Tazminatı
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı
TÜRASAŞ : Türkiye Raylı Sistem Araçları A.Ş.
Türkiye Kamu-Sen : Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
vb. : ve benzeri
YTL : Yeni Türk Lirası
YÖK : Yükseköğretim Kurulu
YÖN. KUR. : Yönetim Kurulu
YPK : Yüksek Planlama Kurulu

Vatandaşlarını güleryüzle karşılayan
kamu çalışanlarına saygıyla...

İSYANLI SÜKÛT

Gitmişti makama arz-ı hâl için,
'Bey' dedi, yutkundu, eğdi başını…
Bir azar yedi ki oldu o biçim,
'Şey' dedi, yutkundu, eğdi başını…

Kapıdan dört büklüm çıktı dışarı,
Gözler çakmak çakmak, benzi sapsarı,
Bir baktı konağa alttan yukarı,
'Vay' dedi, yutkundu, eğdi başını…

Çekti ayakları kahveye vardı,
Açtı tabakasın, sigara sardı,
Daldı… Neden sonra garsonu gördü,
'Çay' dedi, yutkundu, eğdi başını…

İçmedi, masada unuttu çayı,
Kalktı ki garsona vere parayı,
Uzattı çakmağı ve sigarayı,
'Say' dedi, yutkundu, eğdi başını…

Döndü, gözlerinde bulgur bulgur yaş,
Sandım can evime döktüler ateş,
Sordum: 'memleketin neresi gardaş?'
'Köy' dedi, yutkundu, eğdi başını…

Yürüdü, kör-topal çıktı şehirden,
Ağzına küfürler doldu zehirden,
Salladı dilini... Vazgeçti birden,
'Oy' dedi, yutkundu, eğdi başını…

Abdurrahim KARAKOÇ

GİRİŞ

Genel olarak "Devlet", biraz daha dar kapsamlı olarak düşündüğümüzde "kamu yönetimi" ya da kısaca "idare" adını verdiğimiz yapı; "*bir arada yaşama iradesini ortaya koymuş, belli ilke ve amaçlar üzerinde uzlaşmış insan topluluğunun ortak varlığı olarak, o topluluğa hizmet etmeyi gaye edinmiş organizasyon*" şeklinde tanımlanacak olursa, bu yapının esas itibariyle üç unsura dayandığı görülür:

- *Yapının hiyerarşisini ve organlarını gösteren* **TEŞKİLAT,**
- *En üst yöneticisinden en alt düzeydeki temsilcisine kadar yapının görünen yüzü konumundaki* **İNSAN** *ya da genel kabul görmüş ifadesiyle* **KAMU GÖREVLİSİ,**
- *Yapının organlarının ve insan unsurunun birbirleriyle ve nihayetinde hizmet sunumunu gaye edindikleri hedef kitle ile ilişkilerini ve bu hizmet ilişkisinin kurallarını düzenleyen* **MEVZUAT.**

Şüphesiz bu üç unsur içerisinde en önemli olanı ***"insan"***dır. Çünkü insan unsuru, kamu yönetiminin görünen yüzüdür.

Devlet dediğimiz ve binlerce yıldır çeşitli boyutları üzerinde kafa yorup felsefe ürettiğimiz karmaşık yapı, aslında vatandaş için çok daha basit bir şeydir.

Hizmet almak üzere bir kamu kurumunun kapısından içeri adımını atan insanın (vatandaşın) gözünde Devlet;

Daha kurumun kapısında gördüğü **güler yüzlü / asık suratlı** bir koruma güvenlik görevlisi,

Danışmada karşılaştığı **mütebessim / somurtkan** halkla ilişkiler görevlisi,

Kendisinin acelesi varken **ona yardım etmek için seferber olan / banko gerisinde arkadaşıyla sohbet edip çayını yudumlayan** bir memur,

Kendisine soru soran hastayı azarlayan / ayakta duramayacak kadar yorgun olduğu halde o hastadan bu hastaya koşturan bir hemşire

veya

Yaşlı bir hanımefendinin suratına bakmayan / O'nu işi görülmüş olarak evine gönderme amacıyla çırpınıp duran bir görevlidir.

Kamu yönetiminin insan unsuru iyi ise, varsın kamu binaları, organizasyon yapısı ve mevzuat iyi olmasın, işlerin iyi gitme ihtimali vardır.

Kamu yönetiminin insan unsuru kötü ise, varsın kamu binaları, organizasyon yapısı ve mevzuat iyi olsun, işlerin iyi gitme ihtimali zordur.

İyi kamu görevlisi elinde kötü mevzuat iyi uygulamaya dönüşebilir, kötü kamu binaları makyajlanır... Kötü kamu görevlisi elinde iyi mevzuat kötü uygulamaya, pırıl pırıl kamu binaları viraneye dönüşebilir...

Burada kamu yönetiminin insan unsurunun önemini belirtmek için yapılmaya çalışılan bu vurgu, bizleri yanıltmasın. İyi işleyen bir yönetim yapısı için yapılması gereken, sadece insan unsurunu değil, kamu yönetiminin bütün bileşenlerini birbirleriyle uyumlu, olabildiğince yüksek bir iyilik / kalite standardına kavuşturmaktır.

Bu bağlamda kamu yönetiminde hizmet sunumu standardını yükseltmek için temel hedef; kamu hizmetinin sunulduğu binaları imkânlar ölçüsünde Devlet kimliğine yaraşır bir iyiliğe kavuşturmak, organizasyon yapısını en az formaliteyle en iyi sonucun elde edildiği dinamik bir hale büründürmek, mevzuatı da eskilerin tabiriyle ***"efradını cami, ağyarını mani"***, sarih, anlaşılabilir, öngörülebilir, en az maliyet ve çabayla sonuç almayı sağlayıcı metinlere dönüştürmektir. Bu altyapı sağlandıktan sonra nihayet yapılması gereken; kamuya hangi hizmet sunuluyorsa ya da sunulmak isteniyorsa; toplumun mensupları arasından o hizmet için en uygun, en donanımlı, kendisini kamu hizmetinin gayesi ile en çok bütünleştirmiş insanı seçmek ve ona kamu görevlisi elbisesini giydirerek vatandaşının karşısına çıkarabilmektir. ***"Ehliyet ve liyakat"*** dediğimiz de budur zaten.

"Kamu personel yönetimi" dediğimiz disiplin, Anayasa'dan başlamak üzere pek çok kanun, kanun hükmünde kararname, eski sistemde Bakanlar Kurulu Kararı, yeni sistemde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, yönetmelik, genelge ile düzenlenen/düzenlenmesi gereken kapsamlı bir külliyatın konusudur. Hantal gibi görünmek ve algılanmakla birlikte, devlet yönetiminde esas itibariyle zaman içerisinde en çok değişikliğe uğrayan hukuksal metinler, personel hukukuna ilişkin metinlerdir denilse yanlış bir şey söylenmiş olmaz.

Bu Çalışmada kamu personel yönetimimizin ana yapısı ve mevzuatı; yıllarca personel mevzuatının mutfağında yapılan çalışmalara iştirak etmiş, son yirmi yıldır kamu personel sisteminin en önemli paydaşlarından biri haline gelmiş olan kamu görevlileri sendikaları ile idare arasında yapılan neredeyse bütün çalışmalara katılmış, kamu kurumlarına, vatandaşlara ve kamu görevlileri sendikalarına kamu personel mevzuatı uygulamalarına ilişkin olarak rehberlik/bilirkişilik yapma vazifesi ile mücehhez kılınmış bir kurumda çalışmış bulunan bir kamu görevlisi/kamu yöneticisinin yaklaşımı ile; kullanıcıların, Devlet memurlarının ve diğer araştırmacıların istifadesine sunulmaya çalışılacaktır.

Çalışmada öncelikle anayasa hükümlerinden başlamak üzere kamu personel sisteminin genel görünümünü, bütüncül bir anlayışla ele almaya çalışan bir çerçeve içerisinde sunmaya dönük bir yaklaşım benimsenmiş; daha sonra kamu personel sisteminin omurgası, kamu personel yönetiminin temel hukuksal metni olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun sistematiği esas alınarak incelenmiş; diğer personel mevzuatının öngördüğü sistem de yeri geldikçe personel yönetiminin temel parametreleri dikkate alınarak ana hatlarıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kamu personel sistemimiz ana

hatlarıyla ortaya konulurken 2018 yılında yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin kadro sisteminden, üst düzey atama sistemine kadar mevzuatımızda meydana getirdiği değişim de aktarılmaya çalışılmıştır.

Bu Çalışmada; ***"kamu personel sisteminin dağınık ve karmaşık olduğu"*** eleştirisinin gölgesinde, mümkün olduğunca hangi konunun hangi mevzuatta düzenlendiği de okuyucunun bilgisine sunulmuştur. Neredeyse her bir konunun dayanağı olan mevzuat maddesi, konu aktarılırken orada zikredilmeye çalışılmıştır. Çok sık değişikliğe uğrayan kamu personel mevzuatımızda; Kitabın kaleme alındığı tarih itibariyle düzenlemelerin güncel halini aktarmak da çalışmanın temel kaygılarından biri olmuştur.

Bu bağlamda Çalışmada, Anayasa, kanun, kanun hükmünde kararname, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve kararı, yönetmelik, genelge, tebliğ, toplu sözleşme vb. başlıklar altında incelenen ve aktarılmaya çalışılan mevzuat ve diğer metinlerin sayısı 200'ü geçmiştir. ***(Anayasa dahil olmak üzere 86 Kanun, 19 Kanun Hükmünde Kararname, 5 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 32 Yönetmelik, 22 Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararı ve 40 Diğer Mevzuat olmak üzere Toplam 204 Metin)***

Çalışmada yeri geldikçe bazen ***"küçük tarihçe"*** şeklinde açıklama notlarıyla; kamu personel yönetiminde gelişimin yönü, nereden gelinip nereye gidildiği, yapılan değişikliklerin arka planı, temel sorun alanları ve olabilecek çözüm yolları da ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda çalışmanın belli aşamalarında bazıları bir makale boyutuna da ulaşabilen açıklama notları ***(Toplam 39 Açıklama)*** eklenmiştir.

Bu açıklama notları, bazen işin mutfağından olaylara bakışı, bazen de anlatılan bir meselenin genel perspektifte nereye oturduğunu gösterebilir.

Yine yazılı anlatım yerine basitleştirici ve sistematize edici görsel anlatımın gücünden de faydalanılmasını teminen, çalışmanın birçok yerinde aktarılmak istenilen konu ve bilgiler, Tablo'lar ***(Toplam 83 Tablo)*** eşliğinde sunulmaya çalışılmıştır.

Bu Eser, yayın piyasasında pek çok örneği bulunan hukuki metinlerden oluşan bir mevzuat kitabı değildir. Kamu personel mevzuatının, bütüncül ve alt personel sistemlerinin birbirleriyle ilgi ve irtibatını da basitleştirerek anlaşılır bir şekilde ortaya koymayı hedefleyen **mevzuat-yorum ve yer yer analiz ve arka plân çalışması**dır.

Dışarıdan bakıldığında oldukça kapsamlı ve karmaşık bir görüntü arz eden kamu personel yönetimi yapısının derli-toplu, sistematik ve anlaşılabilir bir şekilde ve teori/pratik dengesini sağlama ilkesi doğrultusunda kullanıcıların istifadesini sunulmasını hedefleyen bu çalışmanın gayesine ulaşmasını dilerim.

Enes POLAT

BİRİNCİ BÖLÜM
KAMU PERSONEL SİSTEMİ GENEL GÖRÜNÜM

1. KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN ANAYASAL ÇERÇEVESİ

Kamu personel yönetimi, hukuksal metin olarak, anayasa başta olmak üzere, kanunlardan kanun hükmünde kararnamelere, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve kararlarına, yönetmeliklere, toplu sözleşme ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarına, genelge ve onaylara kadar geniş bir mevzuat külliyatının konusudur.

Anayasa'da yer alan kamu görevlilerine ilişkin hükümler aşağıdaki başlıklar altında ele alınabilir.

1.1. Kamu Hizmetine Girme Hakkı

Anayasa'ya göre kamu hizmetine girme hakkı, **"Siyasi Haklar ve Ödevler"** Bölümünde düzenlenmiştir. Anayasanın 70. Maddesine göre;

"Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

1.2. Memur ve Diğer Kamu Görevlisi Kavramları

Anayasada **"kamu hizmeti görevlileri"** ile ilgili temel hükümler, 128 ve 129. maddelerde düzenlenmiştir. 128. maddeye göre;

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

Burada ilkesel olarak üç husus ön plana çıkmaktadır:

1. Genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli işler **"memurlar"** ve **"diğer kamu görevlileri"** eliyle yürütülecektir.

2. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler esas itibariyle **"kanun"**la yapılacaktır.
3. Anayasaya 2010 Anayasa Referandumu ile eklenen hükme göre (*07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 12. maddesi*) memurların ve diğer kamu görevlilerinin **mali ve sosyal hakları** kanun ile düzenlenebildiği gibi artık **"toplu sözleşme"** ile de düzenlenebilecektir.

Anayasanın bu maddesinden hareketle şu yargılara varılabilir:

- Memurlar da, diğer kamu görevlileri de görev yaptıkları kurumlarda **asli ve sürekli işleri yürütmekle vazifeli**dir.
- Mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri ayrık tutulacak olursa memurların da diğer kamu görevlilerinin de hak ve yükümlülükleri **ancak kanunla** düzenlenebilir.

Bu ilke ve yargılar dikkate alındığında **"memurlar"**ın ve **"diğer kamu görevlileri"**nin kim olduğu hususu önem kazanmaktadır.

"Memurlar"ın kim olduğu ana hatları ile bellidir. Hangi kamu kurum veya kuruluşu (*Merkezi idareye dahil bir kurumda, mahalli idarelerde veya KİT'lerde*) olursa olsun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında vazife ifa eden kamu görevlileri **"memurlar"**dır.

Diğer kamu görevlisi kavramının kapsamına kimlerin girdiği konusunda doktrinde ve yargı kararlarında tartışmalı durumlar öteden beri vardır. Ancak kamu yönetimi literatüründe tartışmasız olarak **"diğer kamu görevlisi"** olduğu değerlendirilen üç meslek grubu bulunmaktadır.

- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na tabi olan Subay ve Astsubaylar,
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na tabi Hâkim ve Savcılar,
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi öğretim elemanları.

Anayasa'nın burada "memur" kavramı yanında "diğer kamu görevlisi" kavramını da kullanmak durumunda kalmasının sebebi, biraz "*memur*" kelimesinin anlamında, biraz da "*tarihsel kökler*"de aranmalıdır.

Gerçekten de "memur" kelime olarak "kendisine emir verilen", "hiyerarşik bir düzlem içinde yer alan", "vazifeli" gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Bu anlamda "*herhangi bir makam veya kişiden talimat almayan, kendisine telkinde dahi bulunulamayan*" hâkim ve savcılar ile "*akademik sistem ve bilimsel özgürlük alanı içerisinde ilmi çalışmalar yapan*" yükseköğretim personelinin, hiyerarşik bir yapı içerisinde çalışan, doğrudan emir ve talimatla hizmet yürüten memurlar gibi vazife ifa eden kamu çalışanları olmadığı açıktır.

Askeri bürokrasi ise Devletin savunma ve güvenlik gibi en temel vazife alanlarından birinde vazife ifa etmekte ve tarihsel olarak öteden beri sivil bürokrasiden ayrı bir sistem içerisinde bulunmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminden beri geleneksel devlet yapımızdaki

üç temel bürokratik sınıf bugün de varlığını korumaktadır;

- İLMİYE SINIFI bugün hâkim ve savcılar ile yükseköğretim personeli olarak,
- KALEMİYE SINIFI bugün sivil bürokrasi ve memurlar olarak,
- SEYFİYE SINIFI da bugün askeri personel olarak

varlığını sürdürmektedir.

İşte Anayasa Koyucu, yukarıdaki gerekçelerle Devletin asli ve sürekli hizmetlerinin memurlar yanında "diğer kamu görevlisi" olarak zikrettiği personel grupları eliyle de yürütülmesini öngörmüştür.

1.3. Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının kanunlar yanında "toplu sözleşme" ile de düzenlenebilmesi yukarıda da ifade edildiği gibi 2010 Anayasa Referandumunun bir sonucudur. Anayasada kamu görevlilerinin sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı ile ilgili olarak şu hükümler yer almaktadır;

- "İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki (sendika kurma) haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir." **(Bakınız Madde 51/5)**
- ***"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler."*** **(Bakınız Madde 53/ 5)**
- ***"Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir."*** **(Bakınız Madde 53/6)**
- ***"Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir."*** **(Bakınız Madde 53/7)**

1.4. Kamu Görevlilerinin Görev ve Sorumlulukları ve Güvence

Anayasanın 129. maddesine göre;

"Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır."

1.5. Kanunsuz Emir

Anayasanın 137. maddesine göre;

"Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır."

2. KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE YASAL DÜZENLEMELER VE STATÜLER

Kamu personel sistemimizi düzenleyen pek çok kanun bulunmaktadır.

Müstakil olarak personel sistemini düzenleyen kanunlar olduğu gibi (*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu vb.*), kamu çalışanlarına tanınan bazı hakları düzenleyen pek çok kanun (*4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 6245 sayılı Harcırah Kanunu vb.*) da bulunmaktadır.

2.1. Kamu Personel Sistemimizin Başlıca Kanunları

Kamu personel sistemimizi düzenleyen başlıca kanunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu
- 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu
- 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname
- 399 sayılı KİT Personel Rejimine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hariç olmak üzere yukarıda sayılan kanun ve kanun hükmünde kararnameler bazı konularda ortak hükümlere dayansalar da (*Bakınız, derece, kademe, ek gösterge vb.*) kendilerine özgü mesleğe giriş, sınıflandırma, ilerleme-yükselme, değerlendirme, disiplin, ücretlendirme gibi personel yönetiminin temel parametrelerini bünyesinde barındıran farklı personel sistemlerinin kurallarını belirleyen kanunlardır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ise genel olarak birden fazla personel kanununu ilgilendiren ortak düzenlemelerin yer aldığı, yıllar boyunca ek maddelerle uzayıp giden, bugün itibariyle kendisi anlaşılmadan kamu personel sisteminin anlaşılmasını imkânsız kılacak kadar önem kazanmış bir temel düzenleme olarak mevzuatımızda yerini almış bulunmaktadır.

Cumhuriyet döneminde 1926 tarihli "Memurin Kanunu"ndan sonra ikinci memur kanunu olarak 1965 yılında yürürlüğe konulan **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu personel sistemimizin temel yasasıdır.**

657 sayılı Kanunun kamu personel sistemimizin temel yasası olarak kabul edilmesinin iki ana gerekçesi vardır:

- 5 milyonu aşkın kamu çalışanımızın 3 milyondan yani % 60'ından fazlası 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapmaktadır.
- Diğer personel kanunları, hem belli konularda 657 sayılı Kanunun öngördüğü sistem üzerine (*Bakınız derece, ek gösterge, maaş katsayısı, makam tazminatı vb.*) kurulu bulunmakta, hem de kendilerinde hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasını öngörmektedir.

Çalışmada yeri geldikçe burada zikredilen kanunlara değinilecektir.

2.2. Kamu Personel Sisteminde Statüler

Şüphesiz kamu personel sisteminde genel olarak statü hukuku uygulanmaktadır. Statü hukukunda kamu görevlileri, Anayasanın belirlemiş bulunduğu ilkeler doğrultusunda önceden çıkarılmış bulunan mevzuat hükümlerine uygun olarak hizmete alınmakta ve kendilerinden; mevzuatla önceden belirlenmiş hak, yetki ve sorumluluk alanında, içinde yer aldıkları hiyerarşik dizgeye ve konulmuş kurallara uygun olarak görev tanımlarında yer alan faaliyetleri yürütmeleri beklenmektedir.

Kendi iç bünyelerinde farklı ayırımlar ve uygulama örnekleri söz konusu olsa da kamu personel sisteminde esas itibariyle dört ana kategoriden bahsedilebilir:

- Memurlar,
- Diğer Kamu Görevlileri,
    - Askeri Personel
    - Hâkimler ve savcılar

- Yükseköğretim personeli
- Sözleşmeli Personel,
- İşçiler.

Yukarıda sayılan kamu personel sistemini düzenleyen kanunların hepsi statü hukukunu esas alan metinlerdir. Memurluk da, hâkimlik ve savcılık da, öğretim üyeliği de, subaylık ve astsubaylık da bir statüdür. Hatta sözleşmeli personel çalıştırılmasını düzenleyen mevzuat hükümleri de temel esasları, hakları ve yükümlülükleri önceden belirlenmiş bir statüye işaret etmektedir.

Her biri diğerinden bağımsız olarak oldukça geniş bir mevzuat düzenlemesine konu olan burada sayılan personel statüleri arasında anlamlı bir bütünlük ve konu akışı sağlayabilmek için bu çalışmada, "Diğer Kamu Görevlisi" statüsü kapsamında istihdam edilen personel gruplarının tabi oldukları sistem, kamu personel yönetiminin temel parametreleri açısından ortaya konulacak ve tüm personel kategorilerinin kamu personel sistemi içerisinde nasıl bir yere oturduğu gösterilmeye çalışılacaktır. Ancak kamu yönetimi **(idare)** aygıtı içerisinde hizmet üreten kamu çalışanlarının tabi olduğu istihdam şekilleri *(memur, sözleşmeli personel vb.)* üzerinde biraz daha detaylı olarak durulacaktır.

2.3. Kamu Hizmeti Sunumunda İstihdam Şekilleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu esas itibariyle memurların ödev, hak ve sorumluluklarını, tabi olacakları sistemin esaslarını düzenleyen bir kanundur. Ancak Kanunun 4 üncü maddesi, biraz da kendi kapsamının dışına çıkarcasına kamu hizmetlerini yürütecek personelin hangi istihdam şekillerine tabi olacağını belirlemiştir.

657 sayılı Kanunun öngördüğü istihdam şekilleri şu şekilde sıralanabilir:

- Memurlar (4/A)
- Sözleşmeli Personel (4/B)
- İşçiler (4/D)

AÇIKLAMA 1: GEÇİCİ PERSONEL (4/C) UYGULAMASI NASIL KALDIRILDI?

Yakın zamana kadar 657 sayılı Kanunun 4. maddesi;

- *Memurlar*, (4/A)
- *Sözleşmeli personel*, (4/B)
- *Geçici personel* (4/C) *ve*
- *İşçiler* (4/D)

olmak üzere dört istihdam şeklinden bahsetmekteydi.

2017 yılı sonuna kadar 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında uygulama imkânı bulan "Geçici Personel" istihdamı, 20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmıştır.

Geçici Personel istihdamı, 2004 yılına kadar ağırlıklı olarak Üniversitelerin Güzel Sanatlar Fakültelerindeki "canlı model" istihdamına ilişkin talepleri ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun ihtiyaç duyduğu dönemsel "anketör" ihtiyacı için uygulama imkânı bulmuş ve kısıtlı bir alanda uygulanmıştır. Tanımı gereği geçici personel, ***"bir yıldan az süreli ve mevsimlik hizmetler"****de istihdam edilmiştir.*

2004 yılından sonra özelleştirme sebebiyle iş akitleri feshedilen kamu iktisadi teşebbüsleri işçilerinin de geçici personel olarak kamu kurumlarında istihdamı söz konusu olmuştur.

Şimdi bu konuyu biraz açalım.

Bilindiği üzere 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren ülkemizde kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi gündeme gelmiştir. Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesinde üzerinde önemle durulan konuların başında da özelleştirilen kuruluşların personelinin durumu gelmektedir; Özelleştirme sonrasında KİT personelinin görevine son mu verilecektir? Yoksa personel diğer kamu kurumlarına naklen mi atanacaktır?

24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, özelleştirilen kamu iktisadi teşebbüslerindeki üç tür personelden, memurlara ve sözleşmeli personele diğer kamu kurumlarına naklen atanma hakkını tanımış, ancak işçiler için böyle bir hak öngörmemiştir.

Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra özelleştirilen kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışmakta iken özelleştirme işlemlerinden sonra iş akitleri feshedilen işçilerin diğer kamu kurumlarına atanması konusunda yoğun talepler gelmeye başlamıştır. Bu talepleri karşılamak üzere biraz da mevzuat zorlanarak 2004 yılında Bakanlar Kurulu kararı ile düzenleme yapılmak suretiyle özelleştirme uygulamaları sonucu iş akitleri feshedilen kamu iktisadi teşebbüsleri işçilerinin kamu kurumlarında "geçici personel" olarak istihdamına imkân sağlanmıştır.

Esas itibariyle bu uygulama, 657 sayılı Kanunun 4/C maddesinde düzenlenmiş bulunan geçici personel istihdamı tanımında geçen ***"mevsimlik"*** *veya* ***"1 yıldan az süreli hizmet"*** *olma ilkelerine çok da uygun değildi. Buna rağmen Bakanlar Kurulu Kararıyla yapılan düzenleme ile iş akitleri feshedilen kamu iktisadi teşebbüsleri işçilerinin kamu kurumlarına geçici personel olarak atanması uygulaması başlamıştır. Başlangıçta bu durumdaki personelin yıl içerisinde 10 ay süreyle istihdam edilmesi öngörülmüştür. Zaman içerisinde bu uygulamadan yararlanarak geçici personel olarak istihdam edilen 35.000'den fazla kişinin haklarında, yıl içerisinde çalışma süresinin uzatılmasından mali haklarına kadar pek çok konuda önemli iyileştirmeler yapılmıştır. Bu iyileştirmelere karşılık yıllar boyunca bu personel grubu tarafından gündeme getirilen en önemli taleplerden biri, kendilerinin kadroya alınmalarıdır.*

Bu durumdaki personelin kadroya alınma talebine karşılık olmak üzere 2017 yılı

sonunda 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile geçici personel istihdamına tümüyle son verilip, bu hususu düzenleyen 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası yürürlükten kaldırılırken, Geçici Personel statüsü ile ilgili olarak ana hatları ile üç başlık altında özetlenebilecek düzenlemeler yapılmıştır:

Üniversiteler ve TÜİK başta olmak üzere başından beri 1 yıldan az süreli ve mevsimlik hizmetlerde ihtiyaç duyulan geçici personelin, bundan böyle aynı nitelikteki hizmetleri yürütmek üzere 657 sayılı Kanun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesi öngörülmüştür.

Özelleştirme sebebiyle iş akitleri feshedilen ve 2004 yılı sonrasında Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan düzenlemelere dayanılarak kamu kurumlarında Geçici Personel olarak çalıştırılmakta olanların, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında ***"idari destek görevlisi"*** *ve* ***"idari büro görevlisi"*** *pozisyonlarına geçişine imkân sağlanmıştır.*

KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihten sonra KİT'lerde çalışmakta olan ve özelleştirme sebebiyle iş akitleri feshedilecek olan işçilerin 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında ***"idari destek görevlisi"*** *ve* ***"idari büro görevlisi"*** *pozisyonlarında istihdam edilmeleri öngörülmüştür.*

696 sayılı KHK ile getirilen düzenlemeye göre, özelleştirme sebebiyle iş akitleri feshedilen işçilerden kamu kurumlarında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerin, diğer sözleşmeli personelden farklı olarak emeklilik aylığına hak kazandıkları tarihte görevleri ile ilişiklerinin kesilmesi öngörülmüştür.

2023 yılı başında kamuoyunda "sözleşmeli personele kadro" düzenlemesi olarak bilinen 7433 sayılı Kanunla, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki personele memur kadrolarına atanma imkânı verildiği için, özelleştirme uygulamaları sonucunda 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında "idari destek görevlisi" ve "idari büro görevlisi" pozisyon unvanlarında sözleşmeli olarak çalışmakta olanların da memur kadrolarına atanmaları öngörülmüştür. Fakat bahse konu düzenleme yürürlükten kaldırılmadığı için 28 Kasım 2022 tarihinden sonra (7433 sayılı Kanun hükümlerine göre o tarihe kadar sözleşmeli personel olarak çalışanlara memur kadrolarına atanma hakkı verilmişti.) özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri feshedilenler, yine 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında idari destek görevlisi ve idari büro görevlisi pozisyon unvanlarında istihdam edilmeye devam edileceklerdir.

2.3.1. Memurlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre "*Mevcut kuruluş biçimine ba-*

kılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur" sayılmaktadır.

Kanun ayrıca kapsam maddesinde sayılanlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların da memur sayılacağını hükme bağlamıştır.

Bu çalışmada memurlara ilişkin düzenlemeler ayrıntılı olarak inceleneceği için bu aşamada sadece 657 sayılı Kanunun öngördüğü tanımla yetinilmektedir.

2.3.2. Sözleşmeli Personel

657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrasında sözleşmeli personel, "*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri*" olarak tanımlanmıştır.

Bu aşamada sözleşmeli personel uygulamalarına ilişkin aşağıda yer verilen kısa bilgilerin aktarılmasıyla yetinilecek, sözleşmeli personele ilişkin biraz daha detaylı bilgiler çalışmanın "**Sözleşmeli Personel"** bölümünde verilecektir.

2.3.2.1. Sözleşmeli Personel İstihdamı Sebepleri

Kadrolu (*memur*) istihdam yanında sözleşmeli personel istihdamının tercih sebepleri ana hatları ile şu şekilde izah edilebilir:

Sözleşmeli personel uygulaması;

- **Süreli** ve **geçici** hallerde veya **kısmi zamanlı** personel istihdamına imkân verir.
- Belli bir yerde **çakılı** (nakil hakkı olmayan) personel istihdamına imkân verir.
- Bazı hallerde **mahallinden, prosedürlere uymaksızın daha yüksek ücretli** personel istihdamına imkân verir. (NOT: *Mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı için geçerli olan bu özellik, 7433 sayılı Kanun ile 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan düzenleme ile ortadan kalkmıştır. Çünkü mahalli idarelerdeki sözleşmeli personelin hizmete alınmasında da artık memur alım usulünün kullanılması öngörülmüştür. Personel alımında kamu personel alım sınavı sonuçları kullanılacaktır.*)
- Yüksek nitelikli personelin daha yüksek ücretle istihdamına imkân verir.

- **Yabancı uyruklu** personel çalıştırılmasına imkân verir.
- Memur atama **kontenjanları dışında** personel istihdamına imkân verir.

2.3.2.2. Kamuda Sözleşmeli Personel İstihdam Türleri

Kamu kurum ve kuruluşlarında başlıca sözleşmeli personel uygulamaları ve yasal dayanakları aşağıda sayılmıştır:

- 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel,
    - Projeye dayalı, ihtisas gerektiren, süreli vb. işlerde çalıştırılan sözleşmeli personel,
    - Mevsimlik ve geçici işlerde çalıştırılan sözleşmeli personel,
    - Özelleştirme uygulamaları sonucunda istihdam edilen sözleşmeli personel,
    - Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığında çalıştırılan sözleşmeli personel, (*3 yıl çalıştıktan sonra memurluğa geçiş hakkı verilen sözleşmeli personel*),
- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*KİT'lerde*),
- 4924 sayılı Kanun hükümlerine göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*Sağlık Bakanlığında Tabip İstihdamı*),
- 5393 sayılı Kanunun 49. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*Mahalli İdarelerde*),
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 6. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*Büyük ölçekli bilişim merkezi olan kurumlarda*),
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yetki verilen kurumlarda*),
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 27. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel (*Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yetki verilen kurumlarda*),

Sözleşmeli personel türleri ilgili bölümde daha ayrıntılı olarak incelenecektir.

AÇIKLAMA 2: SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI ALANINDA SON YILLARDA NASIL BİR GELİŞME OLDU?

2000'li yıllara kadar oldukça sınırlı alanda uygulama imkânı bulan sözleşmeli personel istihdamı 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin B fıkrasında yapılan geniş-

letici değişiklikler, kurumların teşkilat kanunlarında yapılan düzenlemelerle kurumsal sözleşmeli personel çalıştırılması, sözleşmeli personel istihdamına imkân veren özel düzenlemeler (Bakınız 4924 sayılı Kanun) ve mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı imkânlarını genişleten düzenlemelerden sonra oldukça yaygınlaşmıştır.

Türk kamu personel sisteminin yıllardır yaşadığı temel meselelerinden biri, bir ihtiyaca dayalı olarak oluşturulan istihdam biçimlerinin getiriliş amacının bir süre sonra unutulması ve kişi açısından kamu yönetimi ile doğrudan ya da dolaylı bir şekilde istihdam ilişkisi kurulduktan sonra, daha az güvenceli ya da süreli istihdam şekillerinden, daha güvenceli ve sürekli istihdam şekillerine doğru yoğun bir geçiş talebinin gündeme getirilmesidir.

Bunun yanında, kamu yönetimindeki yeniden yapılanma süreçleri (Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi uygulamaları, kamu kurumlarının yeniden yapılandırılması, bazı il özel idarelerinin ve belediyelerin kapatılması vb.) de zaman zaman personel sisteminde statü değişikliklerine yol açmaktadır.

Bu aşamada bir ara başlık açarak, son yıllarda yürürlüğe konulan statü değişikliği düzenlemelerine değinmenin, kamu personel sisteminin gelişim seyri açısından tarihe bir not düşme anlamında faydalı olacağını düşünüyorum.

Kamu Personel Sistemimizde Son Yıllarda Yürürlüğe Konulan Statü Değişikliği Düzenlemeleri

Son otuz yıl içerisinde;

- *Kamu iktisadi teşebbüsü memurluğundan ve sözleşmeli personel statüsünden merkezi idarede memur statüsüne geçiş* **(1994),**

(Bakınız 4046 sayılı Kanun)

- *Kamu iktisadi teşebbüsü işçiliğinden merkezi idarede geçici personel statüsüne geçiş* **(2004),**

(Bakınız 03.05.2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı)

- *Vekil/fahri din görevliliğinden memurluğa veya sözleşmeli personel statüsüne geçiş* **(2005 - 2010 – 2013 - 2023)**,

(Bakınız, 5338, 6002, 6495 ve 7433 sayılı Kanunlar)

- *Geçici işçilikten sürekli işçiliğe veya sözleşmeli personel statüsüne geçiş* **(2007, 2023)**,

(Bakınız, 5620 sayılı Kanun ve 7447 sayılı Kanun)

- *Sözleşmeli personel statüsünden memurluğa geçiş* **(2011 – 2013 - 2023)**,

(Bakınız, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 6495 sayılı Kanun ve 7433 sayılı Kanun)

- *Yüksek Askeri Şura kararı ile ordudan ihraç edilen askeri personelin memur kadrolarına atanması* **(2011)**

(Bakınız, 6191 sayılı Kanun)

- *Vekil ebe hemşire statüsünden sözleşmeli personel statüsüne veya memur kadrolarına geçiş* **(2011 – 2023)**

(Bakınız, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 7433 sayılı Kanun)

- *Mahalli idare personeli statüsünden merkezi idare kadrolarına geçiş* **(2012),**

(Bakınız, 6360 sayılı Kanun)

- *Sözleşmeli erbaş ve erlikten memurluğa geçiş* **(2013)**

(Bakınız 6496 sayılı Kanun)

- *Geçici personel statüsünden, sözleşmeli personel statüsüne geçiş* **(2017)**,

(Bakınız, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname)

- *Alt işveren işçiliğinden merkezi idarede kadrolu işçiliğe, mahalli idarelerde mahalli idare şirketi işçiliğine geçiş* ***(2017)***,

(Bakınız 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname)

gibi çok sayıda ***"statü değişikliği düzenlemesi"*** yürürlüğe konulmuştur.

Bazen toplumsal bir zorunluluk gereği ortaya çıkan bu statü değişikliği düzenlemelerinin, kamu personel yönetiminde sistem yaklaşımının yerleştirilmesinde birtakım zorlukları beraberinde getirdiğini belirtebiliriz.

Burada "statü değişikliği" parantezini kapatıp yeniden sözleşmeli personel konusuna dönersek ana hatları ile şu hususları zikretmemiz gerekir.

Sözleşmeli personelin tanımı gereği memurlarla kıyaslandığında bazı haklardan (aylıksız izin, fesih sonrası dönüş, kurumlar arası naklen atanma, görevde yükselme, kurum içi yer değiştirme vb.) yoksun bırakılması/bırakılmak zorunda olunması ve sözleşmeli personel istihdamının, getiriliş amacının hilafına kadrolu istihdam gibi uygulamada sürekli bir hâl alması vb. gerekçelerle bu personel grubu tarafından sürekli olarak kadroya geçiş talepleri gündeme getirilmiştir / getirilmektedir.

Bu taleplerin bir sonucu olarak;

- *2011 yılında 02.06.2011 tarihli ve 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Tam adı; Devlet Memurları Kanununun 4 üncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname) ile* ***yaklaşık 200.000,***
- *2013 yılında 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la* ***yaklaşık 100.000,***
- *2023 yılında 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla da kamuoyuna açıklandığı kadarıyla* ***yaklaşık 460.000***

sözleşmeli personelin memur kadrolarına geçişine imkân sağlanmıştır.

Yukarıda da anlatıldığı gibi 2017 yılı sonunda 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile geçici personel statüsü kaldırılmak suretiyle daha önce geçici personel statüsünde istihdam edilen "bir yıldan az süreli veya mevsimlik olduğuna karar verilen" hizmetlerde çalışanlar sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Aynı düzenleme ile özelleştirme uygulamaları sonucunda iş akitleri feshedilen işçilerden kamu kurumlarında geçici personel statüsünde istihdam edilenlerin de ***"idari destek görevlisi"*** *ve* ***"idari büro görevlisi"*** *pozisyon unvanlarında sözleşmeli personel olarak istihdamlarına imkân sağlanmıştır. (Ancak "kamuoyunda sözleşmeli personele kadro" düzenlemesi*

olarak bilinen 7433 sayılı Kanunla, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki personele memur kadrolarına atanma imkânı verildiği için, özelleştirme uygulamaları sonucunda 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında "idari destek görevlisi" ve "idari büro görevlisi" pozisyon unvanlarında sözleşmeli olarak çalışmakta olanların da memur kadrolarına atanmaları öngörülmüştür. Fakat bahse konu düzenleme yürürlükten kaldırılmadığı için 7433 sayılı Kanun hükümlerine göre 28 Kasım 2022 tarihinden sonra özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri feshedilenler, yine 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında idari destek görevlisi ve idari büro görevlisi pozisyon unvanlarında istihdam edilmeye devam edileceklerdir.)

Diğer taraftan; vatandaşa doğrudan hizmet sunulan bazı alanlarda, belli bölgelere atanan personelin sürekli olarak başka yerlere tayin ve geçici görevlendirme taleplerinin önüne geçmek, hizmet yürütümünde personel plânlaması yapabilmek ve belli bölgelerde hizmet sürekliliğini sağlayabilmek için;

- *Milli Eğitim Bakanlığında öğretmenlerin* ***(Bakınız 652 sayılı KHK, Ek Madde 4)***
- *Sağlık Bakanlığında sağlık personelinin* ***(Bakınız 663 sayılı KHK Madde 45/A)***
- *Diyanet İşleri Başkanlığında da din görevlilerinin* ***(633 sayılı Kanun Madde 10/A)***

657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak hizmete alınması, aynı yerde 3 yıl çalıştıktan sonra aynı unvanlı memur kadrolarına geçirilmesi, 1 yıl daha aynı yerde çalıştıktan sonra başka yerlere tayin edilebilmesi şeklinde bir uygulama başlatılmıştır. Çalışmada yeri geldiğinde bu konunun detaylarına girilecektir.

Sözleşmeli personel alanında yapılan son düzenleme kamuoyunda "sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesine ilişkin düzenleme" olarak bilinen 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanundur. (Tam adı "Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"dur.)

7433 sayılı Kanun aslında sadece farklı mevzuat hükümlerine dayalı olarak sözleşmeli personel olarak çalıştırılmakta olanların memur kadrolarına geçirilmelerine imkân sağlayan bir düzenleme değildir. Şüphesiz bahse konu Kanunda öngörülen düzenlemelerin en önemli sonucu, kamuoyuna açıklandığı hâliyle yaklaşık 460.000 sözleşmeli personelin kadroya geçişine imkân sağlanmasıdır. Kanun sadece sözleşmeli personelin değil, vekil ebe ve hemşirelerle vekil din görevlilerinin de memur kadrolarına atanabilmesine imkân vermektedir. Bunun dışında 7433 sayılı Kanun esas itibarıyla 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde düzenlenen sözleşmeli personel uygulamasına yeni boyutlar kazandırmaktadır.

Bu konuda 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde yapılan düzenlemeler dört başlık altında incelenebilir:

- *Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere* ***işin geçici***

olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilmesine imkân verilmektedir.

- *Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanmaları öngörülmektedir. Bulundukları pozisyon unvanı ile aynı unvanlı memur kadrosu bulunmayanların atanacağı kadrolar Cumhurbaşkanınca belirlenecektir.*
- *Bu kapsamdaki sözleşmeli personelin can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaması, üçüncü yılın sonunda memur kadrolarına atananların ise, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapmaları öngörülmüştür. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde, önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında değerlendirilecektir. Bu kapsamda sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgili kurumların kadro cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır.*

  *(**NOT:** Bu hükümle birlikte yukarıda kısaca bahsedilen ve daha önce Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığında uygulanmakta olan **"3+1 Sözleşmeli Personel Sistemi"**nin, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personele de yaygınlaştırılması öngörülmüş olmaktadır.)*
- ***Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümlerin uygulanması öngörülmüştür.*** *Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verilecektir.*

Sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta iken 7433 sayılı Kanun kapsamında kadroya geçecek olanların atanabilecekleri memur kadrolarını belirleyen 14 Şubat 2023 tarihli ve 6792 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı, 15 Şubat 2023 tarihli ve 32105 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Sözleşmeli personele ilişkin olarak burada bu kadar bilgi verilmekle yetineceğiz. Sözleşmeli personel konusu ileride müstakil bir bölümde ayrıntılı olarak zaten incelenecektir.

2.3.3. İşçiler

657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (D) fıkrasına göre **"işçiler"** şöyle tanımlanmıştır: "*Memur ve sözleşmeli personel kapsamı dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.*"

İşçiler hakkında 657 sayılı Kanun değil, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

2.3.3.1. İşçilerin Türleri

Kamu kurumlarında istihdam edilen işçiler esas itibariyle 4 şekilde karşımıza çıkabilir:

- **Sürekli İşçiler:** Kamu kurumlarında ilgili mevzuatı gereğince atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri ile temizlik, koruma ve güvenlik, bakım ve onarım gibi destek hizmetleri için tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan işçilerdir.
- **Geçici İşçiler:** Kamu kurumlarında mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan işçilerdir.
- **696 sayılı KHK ile Kadroya Geçirilen İşçiler:** Kamu kurumlarında belli hizmetleri yürütmek amacıyla yapılan hizmet ihale sözleşmelerine dayalı olarak 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle çalışmakta iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ihalesinin yapıldığı birimde aynı hizmetleri yürütmek üzere işçi kadrosuna, mahalli idarelerde ise mahalli idarenin şirketinde işçi statüsüne geçirilen işçilerdir.
- **Kapsam Dışı / Kapsam İçi İşçiler:** Kamu personel yönetimi incelenirken karşımıza çıkacak bir diğer kavram da **"kapsam dışı - kapsam içi işçi"** kavramlarıdır. Uygulamada genel olarak kapsam dışı işçi kavramından çok **"kapsam dışı personel"** kavramı kullanılmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki kapsam dışı personel de statü olarak işçidir. Özel sektörde de kapsam dışı personel olarak tabir edilen personel bulunmakla birlikte, kamuda kapsam dışı personel genel olarak, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin öngördüğü personel sistemi dışında iş kanunlarına tabi personel istihdam eden kamu iktisadi teşebbüslerinde görülmektedir.

  Bu KİT'ler, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 1. ve Geçici 9. maddelerinde belirtildiği üzere "*233 sayılı Kanun Hükmünde*

Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup, ***yönetim kademeleri de dahil olmak üzere iş kanunlarına tabi personel çalıştırmakta olan ve personeli hakkında, yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu hükümleri uygulanması öngörülen"*** kamu iktisadi teşebbüsleridir.

Kapsam dışı personel, statü itibariyle işçi olmalarına karşılık, diğer işçilerden farklı olarak toplu sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak toplu sözleşmenin kapsamındaki işçiler de **"kapsam içi işçi"** olmaktadır. Diğer taraftan kapsam dışı personel, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un 22. maddesinde "…. *iş kanunlarına tâbi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel ….* " olarak tanımlanmış ve görev yaptıkları kamu iktisadi teşebbüsünün özelleştirilmesi halinde bu personele de diğer KİT'lerdeki memur ve sözleşmeli personel gibi diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanma hakkı tanınmıştır.

AÇIKLAMA 3: GEÇİCİ İŞÇİLER VE ALT İŞVEREN (TAŞERON) İŞÇİLERİ İÇİN STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ NASIL YAPILDI?

Bu konuyu iki başlık altında inceleyebiliriz:

- *Geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmesi*
- *Alt işveren işçilerinin işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerine işçi statüsüne geçirilmesi*

3.1. GEÇİCİ İŞÇİLERİN SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA VEYA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINA GEÇİRİLMESİ

2007 yılında 5620 sayılı Kanunla (Tam adı; 04.04.2007 tarihli ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) kamuda geçici iş pozisyonlarında 6 aydan uzun süreli çalışmakta olan geçici işçiler (yaklaşık 214.000 kişi),

kendi kurumlarında sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmişlerdir.

5620 sayılı Kanun ile, ***mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılması dışında*** *kamu kurum ve kuruluşlarında kanunun yayımı tarihinden itibaren* ***geçici iş pozisyonlarında personel çalıştırılmamasını öngörmüştür.***

5620 sayılı Kanunun 3. maddesinin üçüncü fıkrasında 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeye göre mahalli idareler hariç olmak üzere vize edilen geçici iş pozisyonlarında çalışanların ***"çalışma sürelerinin, aynı vize dönemi içinde 11 ay 29 güne kadar uzatılabilmesi"*** *öngörülmüştür. Bu sürenin belirlenmesinde idare, kurum ve kuruluşun bağlı veya ilgili olduğu bakanlık yetkili kılınmıştır.*

Diğer taraftan 7447 sayılı Kanunla "işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilemedikleri için geçici iş pozisyonlarında çalıştırılmakta olanların sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanacakları tarihte iş sözleşmeleri tüm yasal hakları ödenmek suretiyle sona erdirilmesi"ne ilişkin 5620 sayılı Kanunun Geçici 1. Maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece geçici işçilerin emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazandıkları tarihte görevlerinin sona erdirilmesine ilişkin hüküm yürürlükten kaldırılmış olmaktadır.

7447 sayılı Kanun mahalli idareler hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılmakta olan geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilebilmesini öngörmüştür. 7447 sayılı Kanunla 5620 sayılı Kanuna eklenen Ek 3. Madde, "1 inci maddenin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen idare, kurum ve kuruluşlar tarafından çalıştırılan geçici işçiler; çalıştırıldıkları işyerlerinde geçirdiği hizmet süresi esas alınarak, bu işyerlerinde boş olan sürekli işçi kadrolarına geçirilir. Bu madde kapsamında geçici işçilerin geçişinin yapılabileceği sürekli işçi kadroları için aranan nitelikler ve boş kadro sayısı, en az bir ay önceden işyerinde ilan edilmek suretiyle duyurulur. Bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri gidermeye idare, kurum ve kuruluşların bağlı veya ilgili olduğu bakanlık yetkilidir." hükmünü amirdir.

Böylece 5620 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten 17 yıl sonra 2023 yılında 7447 sayılı Kanunla bir kez daha geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilebilmesine imkân sağlanmış olmaktadır.

3.2. ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN İŞÇİ KADROLARINA VEYA MAHALLİ İDARE ŞİRKETLERİNDE İŞÇİ STATÜSÜNE GEÇİRİLMESİ

2017 yılı sonunda kamu kurumlarında bir hizmet alım ihalesi kapsamında alt işveren işçisi olarak çalışmakta olanlar, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile merkezi idareye dahil kurum ve kuruluşlarda işçi kadrolarına, mahalli

idarelerde ise kurulan şirket bünyesinde işçi statüsüne geçirilmişlerdir.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle kurumun işçi kadrolarına geçirilen işçilerin, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarında çalışmakta olan diğer işçilerden farkları şu şekilde izah edilebilir:

- *Bu şekilde kadroya geçirilen işçiler, hizmet alım ihalesinin yapıldığı birimde ve ihalesinin konusu ile ilgili işlerde çalıştırılmaktadır. Farklı bir birime geçişleri veya farklı bir işçi kadrosuna atanmaları söz konusu değildir.*
- *Emeklilik aylığına hak kazandıkları tarihte haklarında emeklilik işlemleri uygulanmaktadır. Emekli aylığına hak kazandıkları tarihten sonra bu kadrolarda çalıştırılmaları mümkün değildir.*

*(**NOT:** 696 sayılı KHK'nın ilk hâlinde var olan bu hüküm, 7438 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.*

*Kamuoyunda emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) olarak bilinenlere emeklilik hakkı tanıyan kanun olarak bilinen 01.03.2023 tarihli ve 7438 sayılı **"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"**un 2. maddesi ile 375 sayılı KHK'nın;*

- *Bu kapsamdaki alt işveren işçilerinin merkezi idarede işçi kadrolarına geçirilmelerine imkân veren geçici 23 üncü maddesinin beşinci fıkrasının ikinci cümlesi (Bu cümle "Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez." şeklindedir.)*

ile

- *Mahalli idarelerdeki kapsama giren alt işveren işçilerinin mahalli idare şirketlerinde işçi olarak çalıştırılmalarını öngören geçici 24 üncü maddesinin birinci fıkrasının dördüncü cümlesi (Bu cümle "Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez." şeklindedir)*

yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu hükümle birlikte hem merkezi idareye dahil kamu kurumlarında kadroya geçirilen işçiler, hem de mahalli idare şirketleri bünyesinde çalıştırılmaya başlanan işçiler için emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihte görevlerine son verilmesi uygulaması nihayete ermiş olmaktadır.)

- *İşgal ettikleri kadroları herhangi bir şekilde boşaldığında iptal edilecektir. Bu kadrolarda yeni personel istihdamı söz konusu değildir.*

2.4. Cumhurbaşkanlığı Teşkilatında Personel Statüleri

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte bürokrasinin beyni, Başbakanlık'tan Cumhurbaşkanlığı'na taşınmıştır.

17.08.1983 tarihli ve 2879 sayılı Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığına İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun;

- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı teşkilatı memurları hakkında **istisnai memurluklarla ilgili hükümlerin uygulanmasını,**
- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı teşkilatı kadrolarında; esas ve usulleri Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı teşkilatına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde belirtilen sözleşmeli personel ile Cumhurbaşkanının tasvibi üzerine kamu kurum ve kuruluşlarında görevli sivil ve asker personel ve adli, idari, askeri yargı mensupları da **Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının talebi ile süreli veya geçici olarak görevlendirilebileceğini,**
- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının yukarıda belirlenen personelin üç yılı aşmamak üzere süreli olarak ismen görevlendirme isteklerinin, atamalarındaki kayıt ve usullere bakılmaksızın yetkili merci, kurum ve kuruluşlarca yerine getirileceğini, süresi bitenlerin görevlendirilmelerinin yenilenebileceğini, bu şekilde görevlendirilen personel kurumlarından izinli sayılacağını, bu personelin aylık, ek gösterge, tazminatlar ve diğer mali ve sosyal hak ve yardımlarının kurumlarınca ödenmeye devam olunacağını,
- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı teşkilatında süreli veya geçici olarak görevlendirilecek yüksek yargı organları mensupları ile hâkim ve savcıların muvafakatlarının alınacağını ve yüksek yargı organları mensupları hakkında görevlendirme talebinin, ilgili yüksek mahkemelerin başkanlarınca yerine getirileceğini,
- Cumhurbaşkanınca atananlar hakkında 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrası hükmünün (***Mezkur 40. maddenin 1. fıkrası hükmü şöyledir***: "İştirakçilerin görevleri ile ilişiklerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdukları tarihtir. Bu görevlere, 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılamaz.") uygulanmayacağını, bunlardan emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta olanların aylıklarının kesilmeyeceğini, yazılı talepte bulunanların ise aylıklarının kesileceğini ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkilendirileceğini

hükme bağlamıştır. **(Madde 4)**

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin temel teşkilatlanmasını düzenleyen 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin "Atama ve görevlendirmeler" başlıklı 12. maddesine göre

- İdari İşler Başkanı, Cumhurbaşkanlığı Özel Kalem Müdürü, Başdanış-

manlar, Danışmanlar ve Genel Müdürlerin Cumhurbaşkanı tarafından;

- Diğer personelin ise İdari İşler Başkanı tarafından

atanması veya görevlendirilmesi öngörülmüştür.

Koruma Hizmetleri Genel Müdürlüğü personeli, İdari İşler Başkanlığının talebi üzerine Emniyet, Jandarma veya Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıflarına mensup olanlar arasından İçişleri Bakanlığınca görevlendirilir.

Yukarıda sayılan personelden Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, dış ülkelerde veya uluslararası kuruluşlar nezdinde, büyükelçi gibi akredite edilmeksizin, özel bir misyonla görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirileceklere Cumhurbaşkanının onayı ile büyükelçi unvanı verilebilir. Büyükelçilik unvanı Cumhurbaşkanınca geri alınmadığı müddetçe devam eder.

Üniversite öğretim elemanları, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesine göre Cumhurbaşkanlığında görevlendirilebilir.

Hizmetine ihtiyaç kalmayan kadrolu personelden emeklilik statüsünde olmayanların, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanması öngörülmüştür. **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 12)**

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin "*Personel statüsü*" başlıklı 13. maddesi, Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatında hangi statülerde personel çalıştırılacağını düzenlemiştir.

Buna göre Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatında;

- Kadrolu personelin,
- Kadroya bağlı süreli personelin,
- Kadroya bağlı olmayan süreli personelin,
- Kısmi zamanlı personelin,
- Sözleşmeli personelin,

görev yapması öngörülmüştür.

Kadrolu personel:

Kadrolu personel, istisnai memuriyet statüsünde 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak çalışmak üzere İdari İşler Başkanlığı kadrolarına naklen veya açıktan atanan personeldir. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar kadrolu olarak atanamazlar. (1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/2)

(**NOT**: *Cumhurbaşkanı tarafından atananların emekli ve yaşlılık aylığı almakta olsalar bile bu kapsamda atanabilmesini öngören ibare, Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.*)

Kadroya bağlı süreli personel

Kamu kurum ve kuruluşlarında, mevzuatın verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda, bunların sermayelerinin yarısından fazlasına

katılması suretiyle kurulan kuruluşlarda çalışanlar hizmetlerine ihtiyaç duyulması sebebiyle ve üç yıl süreyle İdari İşler Başkanlığının talebi üzerine İdari İşler Başkanlığı kadrolarında süreli olarak görevlendirilebilir. Süresi bitenlerin aynı usulle yeniden görevlendirilmeleri mümkündür.

(**NOT**: *Adli ve idari yargı mensuplarının bu kapsamda görevlendirilebilmesini öngören ibare, Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.*)

Bu personel kendi kurum veya kuruluşundan izinli sayılır ve İdari İşler Başkanlığında geçen süreleri, mensubu oldukları kurum veya kuruluşta geçmiş kabul edilir; her türlü özlük hakları kendi kurum veya kuruluşunda saklı kalır; izin, disiplin ve sağlık hak ve işlemleri yönünden bu Kararname hükümlerine tâbidir. İdari İşler Başkanının uygun görüşü alınmadan, kendi kurum veya kuruluşundaki işlem ve eylemi sebebiyle, adlî yönden ve disiplin yönünden verilen bir ceza kararı olmadıkça veya yaş haddine ulaşmadıkça, özelleştirme kapsamına alınan kuruluş personeli hariç olmak üzere, emekli edilemez, kendi kurumunda kurum içi görev değişikliği yapılamaz, varsa sözleşmesi feshedilemez, özlük, malî ve sosyal hakları ve yardımları kısıntıya uğratılamaz; bu Kararnamede yer verilen hükümler saklı kalmak şartıyla, kendi kurum ve kuruluş çalışanlarının bağlı olduğu mevzuata tâbidir. (1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/3)

(**NOT**: *Bu fıkrada yer alan "izin, disiplin ve sağlık hak ve işlemleri yönünden bu Kararname hükümlerine tâbidir." hükmü Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup, Kararın yayımlanmasını müteakip 9 ay sonra 27.11 2024 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.*)

Kadroya bağlı olmayan süreli personel

Kadroya bağlı olmayan süreli personel, kadroları ve kadroya bağlı bütün özlük hak ve işlemleri kendi kurum veya kuruluşlarında olan, İdari İşler Başkanlığındaki hizmetlerini bir kadroya bağlı olmaksızın yürüten personeldir. **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/4)**

Kısmi zamanlı personel

Doktor, mühendis ve mimarlar ile diğer sağlık personeli ve teknik personel İdari İşler Başkanlığında haftanın belirli günlerinde veya günün belirli saatlerinde kısmî zamanlı olarak çalıştırılabilir. **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/5)**

Komisyonlar, danışma kurulları, çalışma grupları oluşturulması

İdari İşler Başkanlığı birinci fıkrada belirtilen istihdam şekilleriyle bağlı olmaksızın, gerekli gördüğü konularda araştırma, inceleme ve çalışma yaptırmak amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan uzman personelden oluşan komisyonlar, danışma kurulları ve çalışma grupları kurmaya yetkilidir. Serbest veya özel sektörde çalışan uzman kişilere de bu komisyonlarda görev

verilebilir. Komisyonlarda görevlendirilenler çalışmaları ile ilgili gizli bilgileri açıklayamazlar. **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/6)**

Sözleşmeli personel

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanun ile diğer Kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair hükümlerine bağlı kalınmaksızın, bu Kararname hükümlerine ve akdedilecek sözleşmeye göre istihdam edilen personeldir. **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 13/7)**

(**NOT**: *Yukarıdaki fıkra Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup, Kararın yayımlanmasını müteakip 9 ay sonra (27.11.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.*)

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında çalıştırılması öngörülen sözleşmeli personele ilişkin ayrıntılı bilgiler "Sözleşmeli Personel" bölümünde verilmiştir.

2.5. Statülere ve İstihdam Şekillerine İlişkin Genel Açıklamalar

Yukarıda kısaca izah edilmeye çalışılan diğer kamu görevliliği statüleri ile sözleşmeli personel ve işçi istihdam şekillerinin memurluk statüsü ile ilişkilerine ilişkin olarak temel kurallar aşağıda belirtilmiştir:

- Diğer kamu görevlisi (Hâkim ve savcılar, askeri personel, yükseköğretim personeli) kapsamına girenlerin, görevlerinden istifa ettikten sonra veya naklen atama suretiyle memur kadrolarına atanmaları mümkündür.
- Sözleşmeli personel ya da işçilerin memuriyete normal giriş (*sınav vb.*) usulleri dışında statü değiştirerek memur kadrolarına atanabilmeleri, ancak bir yasal düzenleme ile yapılabilir. İşçilerin sözleşmeli personel veya memur statüsüne, sözleşmeli personelin memur statüsüne geçirilmeleri için kanun çıkarılması gerekir.

  (NOT: *Sözleşmeli personelin kanun çıkarılmasına gerek kalmaksızın memur kadrosuna atanmasın*ı sağlayan ***istisnai uygulamalar da vardır*:** KİT'lerde sözleşmeli personelin, KİT'lerdeki 1 sayılı Cetvele tabi memur kadrolarına atanması, özelleştirilen bir KİT'teki sözleşmeli personelin özelleştirme sonucu 4046 sayılı Kanun hükümleri uyarınca diğer bir kurumdaki memur kadrosuna atanması gibi.)
- Memurların gerekli koşulları taşımaları halinde kurumların muvafakati ile bir kurumdan diğerine naklen atanabilmesi mümkün iken, sözleşmeli personel ya da işçilerin kurumlar arası naklen atama yöntemi ile atanması mümkün değildir. Ancak sözleşmeli personel ve işçiler belli şartlarla kurum içi yer değişikliği yapabilir ya da 375 sayılı KHK'nın Ek 25. maddesi uygulaması örneğinde olduğu gibi belli şartlarla kurumlar arası geçici görevlendirilebilirler.

- Diğer kamu görevlilerinin memurluğa geçmeleri halinde önceki hizmetleri memurluk kıdeminde (*kademe ilerlemesi, derece yükselmesi*) değerlendirilirken, sözleşmeli personel ve işçilerin, işçilikte ve sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmetleri ancak belli koşullarla (*Bu konuya ilişkin yasal hüküm bulunması veya daha sonra detayı anlatılacak olan 657 sayılı Kanunun 36/C maddesindeki koşulların gerçekleşmesi halinde*) memuriyet kıdeminde sayılabilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM
KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN TEŞKİLATLANMASI

Bilindiği üzere 2017 Anayasa Referandumu (*Anayasa'da değişiklik yapan 21.01.2017 tarihli ve 6771 sayılı Kanun*) ile Ülkemiz devlet yönetiminde parlamenter sistemden, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmiştir.

Anayasal düzenlemeye uygun olarak Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan yasal düzenleme ise, 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'dir.

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Anayasa değişikliği ile geçilmesi öngörülen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uygun olarak tüm yasalarda gerekli değişikliklerin gerçekleştirilmesi amacıyla yürürlüğe konulmuş, yeni Hükümet Sisteminin yasal altyapısını oluşturmuştur.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce devlet teşkilatlanmasının esas ve usullerini gösteren temel hukuki metin, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun'dur. 3046 sayılı Kanuna göre bakanlıkların ve bağlı kuruluşların kurulması kaldırılması, bakanlık ve bağlı kuruluşlar bünyesindeki ana hizmet, danışma-denetim ve yardımcı birimlerin kurulması, kaldırılması ve değiştirilmesi kanun ile yapılmakta iken, bu birimler bünyesindeki diğer birimlerin kurulması, kaldırılması ve değiştirilmesi Bakanlar Kurulu kararı ile yapılmaktadır. 3046 sayılı Kanunun öngördüğü sistemde teşkilat birimlerinin kurulması, genel hükümlere göre kadro ihdas edilmesiyle tamamlanmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde ise hem teşkilatlanma, hem de bu teşkilatlanmaya bağlı olarak kadroların ihdası belli istisnalar dışında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılmaktadır.

Nitekim 09.08.2018 tarihli ve 30473/3. Mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeni sisteme geçişin bir sonucu olarak Başbakanlık ve Bakanlıklar başta olmak üzere birçok kurumun teşkilat kanunu yürürlükten kaldırılmış, akabinde de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde;

- Cumhurbaşkanlığı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı ve Bakanlıklar ile Cumhurbaşkanlığına bağlı kamu kurumlarının teşkilat ve görevlerini düzenleyen 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Res-

mi Gazete'de,

- Birçok bağlı ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşun teşkilat ve görevlerini düzenleyen 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ise 18.07.2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de

yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde kamu personel sistemine vaziyet edilmesi anlamında ikili bir ayrıma gidilebilir:

- **Kamu personel sistemine vaziyet eden kurumlar üstü kurum ve birimler**
- **Kurumlar bünyesinde personel yönetimine ilişkin iş ve işlemleri yürüten birimler**

1. KAMU PERSONEL SİSTEMİNE VAZİYET EDEN KURUMLAR ÜSTÜ KURUM VE BİRİMLER

Kamu personel yönetimi, milyonlarca kamu çalışanını ilgilendiren bir disiplin olduğu için, bu alanda uzun vadeli politikaların geliştirilmesi, benimsenen politikalara uygun temel mevzuat çalışmalarının yapılması, kurumsal düzeyde yapılan mevzuat ve uygulamaların ana politikaya ve temel mevzuata uyumunun sağlanması, mevzuat uygulamalarında birörnekliğin gerçekleştirilmesi son derece önem arz etmektedir. Bu bağlamda; kurumlar arasında uygulama birliğini sağlayacak, uzun vadeli politikaların geliştirilmesine dönük çalışmalarda bulunacak, kurumlara yol gösterici rehberlik çalışmalarında bulunacak, personel yönetimine ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesinde kurumlar arası koordinasyonu sağlayacak birimlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde burada belirttiğimiz kurumlar arası ve kurumlar üstü faaliyetleri yürütmek üzere yetkilendirilmiş kurum ve birimleri ve bu kurum ve birimlere verilen görevleri kısaca inceleyebiliriz.

1.1. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü *(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 8)*

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte kamu personel yönetimine vaziyet etmede çeşitli kurum ve birimler arasında dağılmış bir yetki görünümü varken; 21.04.2021 tarihli ve 31461 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 73 sayılı "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nde yer alan düzenlemelerle; geçmişte büyük oranda mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülmekte iken

Başkanlığın kapatılması sonrasında o zamanki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi öngörülen görevlerin kendisine verilmesi ile birlikte, **Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü kamu personel sisteminde temel belirleyici birim konumuna gelmiştir.**

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'ne verilen görevler şunlardır:

- Üst kademe kamu yöneticilerinin atamaları ile Cumhurbaşkanınca yapılacak diğer atama ve seçme işlemlerini Anayasa, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve hukukun genel ilkeleri açısından inceleyerek gerekli işlemleri yapmak, **(Madde 8/e)**
- Devletin sevk ve idaresinde görevli üst kademe yöneticileri hakkında, sicil özetlerini ve biyografilerini tutmak, **(Madde 8/f)**
  (**NOT**: *Bu bentte yer alan ve Genel Müdürlüğe üst kademe yöneticileri hakkında bilgi toplama yetkisi veren "bilgi toplamak" ibaresi, Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.*)
- Üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapmak, **(Madde 8/g)**
- Kamu yönetiminin geliştirilmesi ile ilgili hedeflerin, politikaların ve tedbirlerin tespiti için inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve bunları değerlendirme amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, **(Madde 8/ğ)**
- Kamu personeli ile ilgili mevzuat çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak, **(Madde 8/ı)**
- Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen temel hedef ve amaçlar çerçevesinde; memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin temel ilke ve esaslarının belirlenmesine, hukuki ve mali statülerinin ve uygulama esaslarının tespit edilmesine, düzenlenmesine, geliştirilmesine, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanmasına ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek, **(Madde 8/i)**
- Memur ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, uygulama birliğini sağlayıcı tedbirleri almak, uygulamayı yönlendirmek ve ortaya çıkacak tereddütleri gidermek, **(Madde 8/j)**
- Kamu personel istihdam planlaması ile personel alım ve yerleştirilmesinde uygulanacak usul ve esasların belirlenmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek, **(Madde 8/k)**
- 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararna-

mesinde kamu kurum ve kuruluşlarının kadro, pozisyon, atama izni ve açıktan alım izinlerine ilişkin olarak öngörülen iş ve işlemleri yapmak, uygulamaları izlemek ve yönlendirmek, **(Madde 8/l)**

- Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının personeli ile kadro ve pozisyonlarına ilişkin iş ve işlemleri yapmak, uygulamaları izlemek ve yönlendirmek, **(Madde 8/m)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri ve görev tanımları ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu konularda gerekli koordinasyonu sağlamak, **(Madde 8/n)**
- Kamu personelinin yurtiçinde ve yurtdışında eğitim ve yetiştirilmeleri ile ilgili çalışmaları yapmak, uygulamayı izlemek, değerlendirmek ve denetlemek, **(Madde 8/o)**
- İç ve dış seyahat yevmiyeleriyle sürekli görevle yabancı memleketlerde bulunan memurların maaşlarına tatbik edilecek ödeme misillerinin tespitine ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek, **(Madde 8/ö)**

1.2. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Bütçe Genel Müdürlüğü *(Bakınız, 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi)*

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Bütçe Genel Müdürlüğü'ne verilen görevler şunlardır:

- Kamu harcamalarında tasarruf sağlanması, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi ve kamu istihdamı ve giderlerle ilgili uygulamaya ilişkin politikaların oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmak; kamu harcama politikalarını etkileyebilecek her türlü düzenlemeyi inceleyerek, yapılacak düzenlemeleri Hazine ve Maliye Bakanlığı ile birlikte koordine etmek. **(Madde 2/l)**
- Başkanlığın 2 nci maddede sayılan harcama ve bütçeye ilişkin görevleriyle ilgili iş ve işlemleri yapmak. **(Madde 8/a)**
- Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak, personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak, kurumlar arası veri paylaşımı ve değişimi için gerekli teknik koordinasyonu sağlamak. **(Madde 8/b)**

1.3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı *(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 527/D, 527/E)*

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığına verilen görevler şunlardır:

- Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için proje-

ler geliştirmek **(Madde 527/D, d)**

- Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak **(527/D, e)**
- Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim çağındaki aday insan kaynağını, özel sektör, kamu kurum ve kuruluşlarındaki insan kaynağını, yurtdışında ikamet eden insan kaynağını insan kaynakları envanterini çıkarmak üzere mikro ve makro düzeyde analiz etmek, kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyulan insan kaynağını planlamak **(Madde 527/E, 1-a/2)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik insan kaynağı planlaması yapmalarını teşvik etmek ve bu alanda yapılacak çalışmalara destek olmak **(Madde 527/E, 1-a/3)**
- Kamu ve özel sektörde kariyer planlaması süreçlerinin takibini ve desteklenmesini sağlamak, standartlaştırılması ve geliştirilmesi konusunda yardımcı olmak, ihtiyaç duyulan alanlarda kurumların çalışmalarını değerlendirmek ve yönderlik etmek **(Madde 527/E, 1-a/4)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarında seçme, yerleştirme, atama ve terfiler için yetkinlik ve ölçütlerinin analizine ve geliştirilmesine, liyakat temelli ölçümlere göre atama ve terfilerin gerçekleştirilmesine, ikame personel planlaması dahil kamu çalışanlarının kariyer planlarının oluşturulmasına destek olmak, uygulamaları takip etmek ve değerlendirmek **(Madde 527/E, 1-a/5)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik performans değerleme ve ödüllendirme sistemi kurulmasına ve etkin bir şekilde uygulanmasına destek olmak **(Madde 527/E, 1-a/6)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro verimliliği konusunda çalışmalar yapmasını teşvik etmek ve izlemek **(Madde 527/E, 1-a/7)**
- Öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilecek yetenekli öğrencilerin ve yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak, staj, burs, öğrenim veya ihtisas yaptırılmak üzere yurtdışına ve/veya Dışişleri Bakanlığınca bildirilen uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek kamu çalışanlarının; gönderilmeden önce seçilmesi, yurtdışı eğitime hazırlanması, üniversite seçiminde ihtimam gösterilmesi, yurtdışında bulundukları süre boyunca ülkemiz için stratejik önemi haiz konu ve alanlarda uzmanlaşmaları ve performanslarının ölçülmesi konusunda ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarını izlemek ve ilgili kurum ve kuruluşlarla koordinasyon sağlamak **(Madde 527/E, 1-a/8)**
- Kamu ve özel sektörde yetenek yönetimi süreçlerinin uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmasını teşvik ve takip etmek, Türkiye'nin vizyonu, hedef ve öncelikleri doğrultusunda özel yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği halinde çalışmak **(Madde**

527/E, 1-b/1)

- Yetenek havuzunda yer alanların yetkinlik kazanmasına ve gelişimine yönelik eğitimler düzenlemek, diğer kurum ve kuruluşlardaki çalışmaları desteklemek, koordine etmek ve takip etmek **(Madde 527/E, 1-b/5)**
- Yetenek yönetimi çalışmaları için kamuda ve özel sektörde analizler yaparak yetenek yönetimi süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler önermek, kurum ve kuruluşları koordine etmek ve yönlendirmek **(Madde 527/E, 1-b/6)**
- Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin kariyer birimleri vasıtasıyla projeler yaparak öğrencileri kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları ile bir araya getirmek ve istihdam imkânlarını artırmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmak **(Madde 527/E, 1-b/7)**
- Türkiye'nin, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarının marka değerini artırmak amacıyla insan kaynaklarına yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde organizasyonlar düzenlemek **(Madde 527/E, 1-b/8)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetici kadro ve pozisyonları için ilgili kurumlarla özel nitelikleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak **(Madde 527/E, 1-c/3)**
- Cumhurbaşkanınca talep edilmesi halinde üst kademe kamu yöneticileri kadro ve pozisyonları için adaylara yönelik değerleme raporu hazırlamak **(Madde 527/E, 1-c/4)**
- Kamu ve özel sektörde insan kaynağının eğitim ve gelişim planlarının hazırlanması, uygulanması ve eğitim performanslarının ölçülmesine yönelik çalışmaları desteklemek, çalışma sonuçlarını takip etmek **(Madde 527/E, 1-ç/1)**
- İnsan kaynağını geliştirmeye ve her kademede yetkinliği artırmaya yönelik başta öğretim kurumları olmak üzere; ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile ortak projeler üretmek, önerilerde bulunmak ve desteklemek **(Madde 527/E, 1-ç/2)**
- Kamu ve özel sektörde insan kaynakları alanında çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi amacıyla tek başına veya ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte organizasyonlar yapmak, uygun görülen etkinlikleri ve projeleri desteklemek **(Madde 527/E, 1-ç/3)**
- Yönderlik sistemi kurmak ve yönetmek, kamu kurum ve kuruluşlarına bu konuda yol göstermek, ihtiyaç duyulan alanlarda yönderlik yapmak **(Madde 527/E, 1-ç/4)**
- Kamu ve özel sektörde insan kaynakları uygulamaları konusunda analizler yapmak veya yaptırmak, projeler önermek, bu konuda kurum ve

kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlayarak kurum ve kuruluşları insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi için yönlendirmek ve desteklemek **(Madde 527/E, 1-d/1)**

- Kamu kurum ve kuruluşlarının işveren marka değerini artırmaya yönelik hizmetleri için Ofisin diğer dairelerinin ihtiyaç duyduğu bilişim teknolojileri araç ve sistemlerini geliştirmek, ihtiyaca göre temin edilmesini sağlamak ve ilgili birimlerin kullanımına destek olmak **(Madde 527/E, 1-d/3)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam ilanlarının kamuoyu ile daha etkin ve şeffaf biçimde paylaşılması için sistemler geliştirmek, mevcut kurum ve kuruluşların bu konudaki faaliyetlerini izlemek **(Madde 527/E, 1-d/4)**
- İnsan kaynaklarına yönelik kamu ve özel sektörde analiz ve araştırmalar yapılması ve elde edilen bilginin raporlanması için gerekli veriyi ilgili kurum ve kuruluşlardan temin etmek **(Madde 527/E, 1-d/5)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları süreçlerinin çevrimiçi olarak izlenebildiği bir sistem kurulması için gerekli analizleri yapmak, bu sistemi kurmak ve kurum ve kuruluşların sistemde yer alan verilerinin güncelliğini denetlemek **(Madde 527/E, 1-d/5)**

1.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü *(Bakınız, 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 89)*

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne verilen görevler şunlardır:

- Personel ve teşkilata ilişkin mevzuat tasarılarının hazırlanmasına katkı sağlamak, **(Madde 89/f)**
- İstihdam fazlası personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil işlemlerini yürütmek, **(Madde 89/g)**
- Kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işverenini temsilen yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek, **(Madde 89/ğ)**

1.5. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü *(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 220/A)*

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı, Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'ne verilen görevler şunlardır:

- Harcamaları etkileyebilecek her türlü mevzuat taslaklarını inceleyerek

bunlar hakkında Bakanlığın görüşünü hazırlamak, **(Madde 220/A, f)**
- Kamu istihdamı ve buna ilişkin giderlerle ilgili mevzuatın uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve uygulamayı izlemek, **(Madde 220/A, h)**
- Kamu harcamaları konusunda diğer mevzuat ile Bakanlığa verilen görevleri yapmak, **(Madde 220/A, ı)**
- Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, çocuk bakımevi, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak, **(Madde 220/A, j)**

1.6. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü (Bakınız 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 100)

Kamu personel yönetimine ilişkin olarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'ne verilen görevler şunlardır:

- Mahalli idarelerin iş ve işlemlerine dair mevzuatla verilen görev ve hizmetleri yapmak, takip etmek, sonuçlandırmak ve geliştirmek, **(Madde 100/a)**
- Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistiki bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak, **(Madde 100/c)**
- Mahalli idareler personelinin hizmet içi eğitimini planlamak ve uygulanmasını takip etmek, **(Madde 100/ç)**
- Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını tespit etmek, **(Madde 100/d)**

1.7. Sosyal Amaçlı Atamalarla Yetkili Birimler

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce Mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülmekte iken Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi ile birlikte Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi öngörülen üç tür sosyal amaçlı atama vardı:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. maddesi kapsamında engelli memur atamasına ilişkin iş ve işlemler,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek 1. maddesi kapsamında Devlet korumasından yararlanmış çocukların atamasına ilişkin iş ve işlemler,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1. maddesi kapsamında şehit yakınları, gaziler ve gazi yakınlarının atamasına ilişkin iş ve işlemler.

21.04.2021 tarihli ve 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenlemeler sonrası bu atamalara ilişkin iş ve işlemlerin, aynı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ikiye bölünmesi suretiyle kurulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki birimler tarafından yürütülmesi öngörülmüştür. (*Bölünme sonrasında kurulan diğer bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.*)

Bu bağlamda;

- "24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 1 inci maddesi kapsamında yer alanların istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek" görevi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 69/j)**
- "14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesi kapsamında engellilerin istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek" görevi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 71/ı)**
- "12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesi kapsamında yer alanların istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek" görevi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü'ne **(1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 72/h)**

verilmiştir.

2. KURUMLAR BÜNYESİNDE PERSONEL YÖNETİMİNE VAZİYET EDEN BİRİMLER

Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde çeşitli statülerde (*memur, sözleşmeli personel, hâkim ve savcı, akademik personel, askeri personel,* işçi) 4 milyonun üzerinde kamu çalışanı istihdam edilmektedir. Kamu personel yönetimine ilişkin olarak yürütülmesi gereken hizmetler, şüphesiz yukarıda kurumlar üstü görev ve yetkileri bulunan kurum ve birimlerce yürütüleceği belirtilen politika belirleme, koordinasyon, rehberlik, yönlendirme, faaliyetlerinden ibaret değildir.

Personel yönetimine ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesi amacıyla her kurum ve kuruluş bünyesinde **"personel yönetimi birimleri"** oluşturulmaktadır.

Bakanlıklarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında personel yönetimine ilişkin birimler;

- Teşkilatın büyüklüğüne,

- Toplam personel sayısına

göre farklı ölçeklerde kurulabilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yeniden yapılandırılan Bakanlık teşkilatlarına bakıldığında personel yönetimi birimlerinin;

- 13 Bakanlık bünyesinde **Personel Genel Müdürlüğü** şeklinde

(*Adalet, Aile ve Sosyal Hizmetler, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği, Dışişleri, Gençlik ve Spor, Hazine ve Maliye, İçişleri, Kültür ve Turizm, Milli Eğitim, Milli Savunma, Tarım ve Orman, Ticaret, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıkları*)

- 3 Bakanlık bünyesinde **Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü** şeklinde

(*Enerji ve Tabii Kaynaklar, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji Bakanlıkları*)

- 1 Bakanlık bünyesinde ise **Personel Dairesi Başkanlığı** şeklinde

(*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*)

yapılandırıldığı görülmektedir.

Personel yönetimi birimlerinin, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü şeklinde teşkilatlandırıldığı Bakanlıklarda, "personel yönetimine ilişkin iş ve işlemler" yanında "destek hizmetlerine ilişkin iş ve işlemler"in de aynı çatı altında örgütlendirildiği görülmektedir.

Bakanlık veya kurum veya kuruluşunun yapılanmasında ayrıca personelin eğitimi ile vazifelendirilmiş bir "*Eğitim Daire Başkanlığı*" yok ise, Personel ya da Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne verilen görevlerin genel olarak 3 başlık altında toplandığı görülmektedir:

- Bakanlığın personel planlaması ve personel politikasıyla ilgili çalışmaları yapmak, personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili tekliflerde bulunmak,
- Bakanlık personelinin atama, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek,
- Eğitim planını hazırlamak, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarını düzenlemek ve uygulamak.

Bakanlıklar dışında kalan kuruluşlarda personel yönetimine ilişkin birimlerin;

- Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nda **"Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü"**
- Diyanet İşleri Başkanlığı'nda **"İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü"**
- Göç İdaresi Başkanlığı'nda **"Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü"**
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nda **"Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü"**
- Emniyet Genel Müdürlüğü'nde **"Personel Başkanlığı"**
- Diğer kurum ve kuruluşlarda ise **"Daire Başkanlığı"**

şeklinde teşkilatlandırıldığı görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU TEMEL İLKELER, ÖDEV VE SORUMLULUKLAR, GENEL HAKLAR VE YASAKLAR

Bu Bölüm'de kamu personel sistemimizin temel yasası olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde;

- Kanuna egemen olan "temel ilkeler",
- Memurların "ödev ve sorumlulukları",
- Memurlara tanınan "genel haklar",
- Memurlara getirilen "yasaklar"

kısaca incelenecek, ihtiyaç duyulması halinde ilgili mevzuatla getirilen hükümlerin açıklanması bağlamında ayrıntıya da girilebilecektir.

1. TEMEL İLKELER

Devlet Memurları Kanunu, Kanuna egemen olan üç temel ilkeyi belirlemiştir:

- Sınıflandırma
- Kariyer
- Liyakat

Bu ilkeler, Kanunun hazırlanmasında öngörülen ve yasanın herhangi bir hükmünün yorumlanmasında ya da ortaya çıkan boşluğun doldurulmasında tercih edilecek yaklaşımı göstermektedir.

1.1. Sınıflandırma

Kamu hizmeti görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır. **(657 s. Kanun, Madde 3/A)**

1.2. Kariyer

Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlamaktır. **(657 s. Kanun, Madde 3/B)**

1.3. Liyakat

Kamu hizmeti görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit

imkânlarla uygulanmasında memurları güvenliğe sahip kılmaktır. **(657 s. Kanun, Madde 3/C)**

2. ÖDEV VE SORUMLULUKLAR

2.1. Sadakat

Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadır.

Asli memurluğa atananların

"Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatla bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."

şeklinde yemin ederek ve bu yemin metnini imzalayarak göreve başlamaları öngörülmüştür. **(657 s. Kanun, Madde 6)**

2.2. Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık

Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korurlar. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Devletin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler. **(657 s. Kanun, Madde 7)**

2.3. Davranış ve İşbirliği

Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla gösterirler. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır. **(657 s. Kanun, Madde 8)**

2.4. Yurt Dışında Davranış

Devlet memurlarından görevleri sebebiyle yabancı memleketlerde bulu-

nanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar. **(657 s. Kanun, Madde 9)**

2.5. Amirlerin Görev ve Sorumlulukları

Amirler, birimine verilen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapar, yaptırır, maiyetindeki memurları yetiştirir, hal ve hareketlerini takip ve kontrol eder.

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.

Amir, maiyetindeki memurlara mevzuata aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz. **(657 s. Kanun, Madde 10)**

2.6. Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları

Memurlar mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Memur amirinden aldığı emri, mevzuat hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı amire bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Bu durumda emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklı tutulmuştur. **(657 s. Kanun, Madde 11)**

2.7. Kişisel Sorumluluk ve Zarar

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak zorundadırlar.

Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.

Zararların ödettirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir. **(657 s. Kanun, Madde 12)**

2.8. Kişilerin Uğradıkları Zararlar

Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan

dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

İşkence ya da zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Yukarıdaki madde ile bu maddede belirtilen zararların nevi, miktarlarının tespiti, takibi, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Cumhurbaşkanınca düzenlenecek yönetmelikle belirlenir. **(657 s. Kanun, Madde 13)**

AÇIKLAMA 4: MEMURLARIN VATANDAŞLARA VE İDAREYE VERDİĞİ ZARARLAR NASIL KARŞILANIR?

*Bu konuya ilişkin **Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik,** 27.06.1983 tarihli ve 83/6510 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulmuştur.*

Yönetmeliğe göre bir memurun Devlete veya kişilere verebileceği zarar,

- ***Kasdi** zarar,*
- *İhmal sonucu zarar ve*
- ***Tedbirsizlik sonucu** zarar*

olmak üzere üç türlüdür.

Memurların zararları tazmin mükellefiyetinin doğması için;

- *Zararın **mevcut** olması,*
- *Zararın doğrudan doğruya **memurun fiilinden doğması**,*
- *Zararın **mücbir sebepten kaynaklanmaması**,*

şarttır.

*İdarenin malca uğradığı zararın ilgili tarafından **rayiç bedel üzerinden** ödenmesi esastır. **Tesbit edilen zarar miktarının, en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmediği hallerde memurun kabul etmesi kaydıyla** zarar disiplin amiri veya disiplin kurulu kararına göre **memurca ödenir.** Belirtilen miktarı aşan zararlar, işin icabına ve genel hükümlere göre sorumlu-*

larından sulh yolu ile veya hükmen tahsil edilir.

Zararlar, ***memurların aylıklarından kesinti yapılmak suretiyle*** *tahsil edilir.* ***Memurların aylıklarından yapılacak kesinti miktarı, kendilerine ödenecek net aylıkların 1/3 ünden fazla ve 1/4 ünden az olamaz.***

Memurların görevlerini, gereği gibi yapmamaları sebebiyle kişilerin uğradıkları zararlar, başvurdukları mahkeme veya makamlarca verilen kararlar uyarınca ***ilgili kurumlarca karşılanır.***

Kurumların ***genel hükümlere göre sorumlu memurlara rücu hakları saklıdır.***

2.9. Mal Bildirimi

Memurlar, kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanun hükümleri uyarınca, mal bildirimi verirler. **(657 s. Kanun, Madde 14)**

AÇIKLAMA 5: MAL BİLDİRİMİ VERİLMESİ

Bu konuya lişkin olarak 19.04.1990 tarihli ve ***3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu*** *ile Kanunun uygulanmasını göstermek üzere 10.08.1990 tarihli ve 90/748 sayılı* ***Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik*** *yürürlüğe konulmuştur.*

Kanun sadece kamu görevlilerini değil seçimle gelenleri, noterleri, siyasi parti, dernek, vakıf yöneticilerini gazete sahip ve yazarlarını da kapsamaktadır.

Kamu kurumlarında ***işçi statüsü dışında kalan kamu çalışanları ile yönetim ve denetim kurulu üyeleri mal bildirimi vermekle yükümlüdür.*** *Kamu çalışanlarının* ***kendilerine eş ve velayetleri altındaki çocuklarına ait varlık, borç ve alacakları*** *bildirim kapsamındadır.*

Mal bildirimi yükümlülüğü; ***kamu görevlisine yapılan aylık net ödemenin,*** *ödeme yapılmayan kamu görevlilerine ise, birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen net aylığın (*)* ***beş katından fazla tutarındaki varlık, borç ve alacakları*** *kapsar.*

(*) Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan 05.01..2024 tarihli ve 2774790 sayılı "2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 1 Sıra No'lu Genelge"nin 3. maddesinde 1. derecenin 1. kademesindeki Şube Müdürüne yapılan tüm ödemeler dahil

*net aylık tutarı, **47.440,35 TL** olarak ilan edilmiştir.*

Mal bildirimi gizlidir.

Mal bildirimi;

- *Atamada,*
- *Görevin sona ermesinde,*
- *Mal varlığında değişim olması halinde ve*
- *Sonu 0 ve 5 ile biten yıllarda*

verilir.

2.10. Basına Bilgi ve Demeç Verme

Devlet memurları, basına, haber ajanslarına bilgi ve demeç veremezler.

Bu konuda bilgi, ancak bakanın yetkili kıldığı görevli, illerde ise vali veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.

Askeri hizmetle ilgili bilgiler, Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle yetkili kılınan personel dışında kimse tarafından açıklanamaz. **(657 s. Kanun, Madde 15)**

2.11. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi

Devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, özel işlerinde kullanamazlar.

Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılarına da şamildir. **(657 s. Kanun, Madde 16)**

3. GENEL HAKLAR

Devlet memurlarına tanınan haklar aşağıda sıralanmıştır:

- Uygulamayı isteme
- Güvenlik
- Emeklilik
- Çekilme
- Müracaat, şikayet ve dava açma
- Sendika kurma
- İzin
- Kovuşturma ve yargılama
- İsnat ve iftiralara karşı koruma

3.1. Uygulamayı İsteme Hakkı

Devlet memurları, bu kanun ve diğer mevzuata göre tayin ve tespit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptir. **(657 s. Kanun, Madde 17)**

3.2. Güvenlik Hakkı

Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz. **(657 s. Kanun, Madde 18)**

Emeklilik Hakkı

Devlet memurlarının, özel kanununda yazılı belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır. **(657 s. Kanun, Madde 19)**

AÇIKLAMA 6: EMEKLİLİK HAKKI

2008 yılında sosyal güvenlik sistemini tek çatı altında toplayan 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce :

- *Memurlar ve diğer kamu görevlileri, sosyal güvenlik açısından 08.06.1949 tarihli ve **5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa,***
- *İşçiler ve bazı sözleşmeli personel, sosyal güvenlik açısından 17.07.1964 tarihli ve **506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa,***
- *Esnaf ve bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik açısından 14.09.1971 tarihli ve **1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa,***
- *Tarımda işçi olarak çalışanlar sosyal güvenlik açısından 17.10.1983 tarihli **2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa,***
- *Tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlar ise sosyal güvenlik açısından 17.10.1983 tarihli ve **2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa***

tabi bulunmaktaydı.

*Ayrıca sosyal güvenlik sistemi açısından farklı kanunlara tabi hizmetlerin birleştirilmesinin usul ve esaslarını düzenleyen 24.05.1983 tarihli ve **2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun** yürürlüğe konulmuştu.*

2008 yılında sosyal güvenlik kurumları tek bir çatı altında toplanmadan önce 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunla kademeli olarak emekli olabilmek için gerekli sosyal güvenlik prim gün sayısını ve asgari yaş şartını yükselten bir düzenleme de yapıldı. Böylece emekli olabilmenin, sadece prim ödeme gün sayısının doldurulmasına

değil, her bir sigortalının sigortalılık başlangıç tarihine göre belirlenmiş belli yaş şartını gerçekleştirmeye de bağlı olması sağlanmıştır. Bugün kamuoyunda sigorta prim gün sayısını doldurduğu halde, Kanunda belirtilen yaş şartını sağlayamadığı için emekli olamayan kişiler "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" (EYT) olarak isimlendirilmektedir.

*(**NOT:** 4447 sayılı Kanun, yürürlüğe girdiği tarihten (8 Eylül 1999) önce sigortalı olanların emekli olabilme yaş sınırını kademeli olarak yükseltmiş, bu tarihten sonra sigortalı olanlar için ise isteğe bağlı olarak emekli olabilmek için sosyal güvenlik kurumları itibarıyla yeni belirlenmiş prim gün sayısına ve yaş sınırına (kadınlarda 58, erkeklerde 60) dayanan bir emeklilik sistemi kurgulamıştır.*

Sigortalıların emekli olabilecekleri yaş sınırını kademeli olarak yükselten 4447 sayılı Kanunun Resmi Gazetede yayımlandığı tarih olan 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanlardan kamuoyunda "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" (EYT) olarak tanımlanan kişilerin yaş şartı aranmaksızın sadece prim ödeme gün sayısına bağlı olarak emekli olabilmelerine imkân sağlayan 01.03.2023 tarihli ve 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 03.03.2023 tarihli ve 32121 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

*7438 sayılı Kanunun birinci maddesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Geçici 95. Maddenin birinci fıkrasında "Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde **yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar.** Bu fıkra esas alınarak geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmaz ve geriye dönük hak talep edilemez." hükmüne yer verilmiştir.*

Bu düzenleme ile birlikte 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için emekli olabilmek için öngörülen yaş şartı sınırlaması kaldırılmış olmaktadır.)

*Daha sonra yukarıda bahsi geçen sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplayan 31.05.2006 tarihli ve **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** yürürlüğe konuldu. Anayasa Mahkemesince Kanunun çeşitli maddeleri açısından verilen iptal kararları ve Kanunun yürürlüğünün üç kez ertelenmesi sonrasında nihayet 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunda kapsamlı değişiklikler yapılarak 5510 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur.*

5510 sayılı Kanun, sosyal güvenlik sistemini tek çatı altında toplamanın ötesinde sağlık hizmetinin sunulmasından, sosyal güvenlik prim kesintilerine, prim ödeme gün sayılarından emekli aylıklarının belirlenmesine kadar farklı düzenlemeler getirmektedir.

5510 sayılı Kanunun uygulanmasını sağlayan 5754 sayılı Kanun, Kanunun birçok maddesi için yürürlük tarihini 2008 Yılı Ekim ayı başı olarak belirlemiştir.

Konumuzla ilgili bilmemiz gereken en önemli husus, hangi kamu görevlileri hakkında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerinin, hangi kamu görevlileri hakkında da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerinin uygulanacağıdır.

Kanunun kamu görevlileri açısından geçiş hükümlerini düzenleyen Geçici 4 üncü maddesi,

- ***2008 yılı Ekim ayı başından önce Emekli Sandığı iştirakçisi olanlar açısından mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun,***
- ***15 Ekim 2008 tarihinden itibaren kamu görevlisi olarak atananlar açısından da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun***

uygulanmasını öngörmüştür.

Görüldüğü üzere kamu görevlilerinin tabi olacakları sosyal güvenlik mevzuatını belirlemek açısından kritik tarih, 15.10.2008 tarihidir. Burada belirleyici olan maaşın alındığı tarihtir. Kamu çalışanlarının ekseriyeti maaşını ayın 15'inde aldığı için bu tarih yazılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun öngördüğü yeni sistemde;

- *Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*ın, ***Kanunun 4/a maddesi kapsamında,***
- *Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar*ın ***Kanunun 4/b maddesi kapsamında,***
- *Kamu idarelerinde çalışmakta olup da,* işçi statüsünde*kiler ile Kanunun 4/a maddesi kapsamında olduğu belirtilenler dışında kalanların* ***Kanunun 4/c maddesi kapsamında***

sigortalı olduğu kabul edilmektedir.

Bu düzenlemeye göre;

- *Kamu kurumlarında çalışan işçiler ile ilgili mevzuatında sosyal güvenlik açısından bu madde kapsamında olduğu belirtilen (Örneğin, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında olan) sözleşmeli personel,* ***4/a maddesi kapsamında sigortalı iken,***

Memurlar, hâkim ve savcılar, askeri personel ve akademik personel ile ilgili mevzuatında sosyal güvenlik açısından bu madde kapsamında olduğu belirtilen (Örneğin, KİT'lerde 399 sayılı KHK'ye tabi olarak çalışmakta olan) sözleşmeli personel, ***4/c maddesi kapsamında sigortalı***

sayılmaktadır.

3.4. Çekilme

Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler. Çekilme (istifa) konusu yeri geldiğinde detaylı olarak incelenecektir. **(657 s. Kanun, Madde 20)**

3.5. Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı

Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır. **(657 s. Kanun, Madde 21)**

AÇIKLAMA 7: MÜRACAAT VE ŞİKÂYET HAKKI

Bu konuya ilişkin olarak 28.11.1982 tarihli ve 8/5743 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

Memurlar amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet hakkına sahiptirler.

Memurlar, kurumları ile ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat hakkına sahiptirler. Ayrıca Devlet memurları, görevleri sırasında haberdar oldukları konusu suç teşkil eden durumları yetkili makamlara bildirmekle yükümlüdürler.

Şikâyet ve müracaatlar söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile ve şikayet edilen amirler atlanarak yapılır.

Şikâyet hakkında karar verme yetkisi şikâyet edilenin ilk disiplin amirine aittir. Şikâyeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere 3 gün içinde intikal ettirirler.

Şikayet ve müracaatların incelenmesi ve bir karara bağlanarak şikayet sahiplerine tebliğ edilmesi ile ilgili bütün işlemlerin en geç şikayet dilekçesinin karar merciine intikal ettiği tarihi izleyen 30 gün içinde tamamlanması zorunludur.

Şikâyet ve müracaatta bulunan ve şikâyet edilen memurlar yetkili amirlerce verilen kararlara karşı bir defaya mahsus olmak üzere kararın kendilerine tebliğini izleyen 10 gün içinde bir üst mercie itiraz edebilirler.

Müracaat ve şikâyet haklarını kullanan Devlet Memurlarına şikâyetlerinden dolayı bir ceza verilemez. Ancak, müracaat ve şikâyet haklarını bu Yönetmelikte tespit edilen usul ve esaslara aykırı surette kullananların veya her ne surette olursa olsun bu haklarını kullanırken bir suç işleyenlerin sorumlulukları saklıdır.

3.6. Sendika Kurma Hakkı

Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler. **(657 s. Kanun, Madde 22)**

AÇIKLAMA 8: SENDİKA HAKKININ KULLANIMI

Kamu görevlilerine sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, 1995 yılında Anayasa değişikliği ile tanınmıştır.

Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının kullanımını göstermek amacıyla 25.06.2001 tarihli ve ***4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu*** yürürlüğe konulmuştur.

Kanuna göre kamu kurum ve kuruluşlarında ***işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyona dayalı olarak istihdam edilen kamu çalışanları*** *kamu görevlileri sendikalarına üye olabilir. Kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaklar, Kanunun 15. maddesinde sayma yoluyla belirtilmiştir.*

Kamu görevlileri sendikaları, 11 hizmet kolunda kurulabilmektedir. Kamu çalışanları, çalıştıkları kurumun kapsamına girdiği hizmet kolunda kurulu sendikalara üye olabilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının kapsamında yer aldığı hizmet kolları ***Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum Ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*** *ile belirlenmiştir.*

2002-2010 yılları arasında kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile Hükümeti temsilen görevlendirilen bir Bakan ve ilgili kamu yöneticilerinden oluşan Kamu İşveren Kurulu arasında ***toplam 9 toplu görüşme*** *gerçekleştirilmiştir. Toplu görüşmelerde taraflar arasında uzlaşma sağlanması halinde Mutabakat Metni, süreç sonunda uzlaşma sağlanamaması halinde ise uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren Tutanak* ***Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulmakta idi.***

Uzlaşmazlık halinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanı'nın başkanlığında üniversite öğretim üyelerinden oluşan 5 kişilik ***Uzlaştırma Kurulu'****na başvurulabiliyordu. Uzlaştırma Kurulu'nun kararı sonrası taraflar yeniden bir araya geliyor ve varılan sonuçları içeren tutanak Bakanlar Kurulu'na sunuluyordu.*

2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kamu çalışanlarına ***Toplu Sözleşme Hakkı*** *tanınmıştır.*

Toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen 04.04.2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun 4688 sayılı Kanunun adı başta olmak üzere pek çok maddesinde önemli değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerden sonra 4688 sayılı Kanunun adı artık ***Kamu Görev-***

***lileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu**'dur.*

Yeni düzenleme kamu görevlileri sendikaları ile İdare arasında üç düzeyde sosyal diyalog, pazarlık ve müzakere süreci öngörmüştür:

- *Kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları konusunda iki yılda bir gerçekleştirilen **Toplu Sözleşme müzakereleri,***
- *Kamu personelini ilgilendiren kurumsal konularda her yıl iki kez gerçekleştirilen **Kurum İdari Kurulu toplantıları,***
- *Mali hak kapsamında olmayan ve kamu personelinin genelini ilgilendiren konularda yılda iki kez (mart ve kasım aylarında) gerçekleştirilen **Kamu Personeli Danışma Kurulu*** çalışmaları.

*Toplu sözleşmenin kapsamı Kanunun 28. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre **kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak** kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar toplu sözleşmenin kapsamındadır.*

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamamaktadır.

*Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılmaktad*ır.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

*Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına **Kamu İşveren Heyeti,** kamu görevlileri adına **Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti** katılır.*

Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur.

*Müzakerelerin uzlaşma ile sonuçlanması halinde **toplu sözleşmeyi,** müzakerelerin uzlaşmazlıkla sonuçlanması halinde ise **toplantı tutanağını** imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.*

Toplu sözleşme müzakere süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal hakla-

*ra ilişkin bölümlerden **(Toplam 12 Bölüm)** ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır.*

Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır.

*Mahalli idarelerde toplu sözleşmede belirlenen tutarı geçmemek üzere **sosyal denge tazminatı** ödenmesi amacıyla sözleşme yapılabilmektedir. Ayrıntıları ileride anlatılacaktır.*

Toplu sözleşme müzakerelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilmektedir.

*Kamu Görevlileri Hakem Kurulu 11 üyeden oluşmaktadır. **(Bakınız 4688 s. Kanun Md. 34)***

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

3.7. İzin Hakkı

Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler. İzin konusu yeri geldiğinde detaylı olarak işlenecektir. **(657 s. Kanun, Madde 23)**

3.8. Kovuşturma ve Yargılama

Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir. **(657 s. Kanun, Madde 24)**

AÇIKLAMA 9: MEMURLARIN YARGILANMASI USULÜ

*Bu konuda uygulamayı düzenlemek amacıyla 02.12.1999 tarihli ve **4483 sayılı Memurların ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun** yürürlüğe konulmuştur.*

Kanunun amacı, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulü düzenlemektir. Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali, genel hükümlere tabidir.

Memurların görev yaptıkları yerlere ve bağlı bulundukları teşkilatlara göre yargılama izni verecek merciler, Kanunun 3 üncü maddesinde sayılmıştır.

Cumhuriyet başsavcıları, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bu Kanun kapsamına giren suçlarına ilişkin herhangi bir ihbar veya şikâyet aldıklarında veya böyle bir durumu öğrendiklerinde evrakın bir örneğini ilgili makama göndererek soruşturma izni isterler.

İzin vermeye yetkili merci, bu Kanun kapsamına giren bir suç işlendiğini bizzat veya Cumhuriyet Savcılığı veya ihbar veya şikâyet yoluyla yazılı şekilde öğrendiğinde bir ön inceleme başlatır.

Ön inceleme, izin vermeye yetkili merci tarafından bizzat yapılabileceği gibi, görevlendireceği bir veya birkaç denetim elemanı veya hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yaptırılabilir.

Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar.

Yetkili merci bu rapor üzerine soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine karar verir. *Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur.*

Yetkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını suçun öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dahil en geç otuz gün içinde verir. *Bu süre, zorunlu hallerde onbeş günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilir.*

Yetkili merci, soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararını Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikâyetçiye bildirir.

Soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisi; soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı ise Cumhuriyet başsavcılığı veya şikâyetçi, izin vermeye yetkili merciler tarafından verilen işleme koymama kararına karşı da şikâyetçi itiraz yoluna gidebilir. İtiraz süresi, yetkili merciin kararının tebliğinden itibaren on gündür.

İtiraza, soruşturma iznine konu kişinin durumuna göre Danıştay İkinci Dairesi, veya yetkili merciin yargı çevresinde bulunduğu bölge idare mahkemesi bakar.

Hazırlık soruşturması *genel hükümlere göre yetkili ve görevli Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından yapılır. Ancak Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Bakan yardımcıları ve valiler ile ilgili olarak yapılacak olan hazırlık soruşturması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcıvekili, kayma-*

kamlar ile ilgili hazırlık soruşturması ise il Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcıvekili tarafından yapılır.

Davaya bakmaya yetkili ve görevli mahkeme, genel hükümlere göre yetkili ve görevli mahkemedir. Ancak, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Bakan yardımcıları ve valiler için yetkili ve görevli mahkeme Yargıtayın ilgili ceza dairesi, kaymakamlar için ise il ağır ceza mahkemesidir.

3.9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma

Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler. **(657 s. Kanun, Madde 25)**

4. YASAKLAR

Devlet memurları için öngörülen yasaklar aşağıda belirtilmiştir:

- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma
- Grev
- Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunma
- Hediye alma, menfaat sağlama
- Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama
- Gizli bilgileri açıklama

4.1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı

Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır. **(657 s. Kanun, Madde 26)**

4.2. Grev Yasağı

Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır.

Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler. **(657 s. Kanun, Madde 27)**

4.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Yasağı

Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. *(Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).*

Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler. **(657 s. Kanun, Madde 28)**

AÇIKLAMA 10: TİCARET VE DİĞER KAZANÇ GETİRİCİ FAALİYETTE BULUNMA YASAĞI

Memurların ticaret ve kazanç getirici faaliyet yasağının kapsamı şu şekilde özetlenebilir:

Memurlar tacir ve esnaf sayılacak faaliyette bulunamazlar.

Memurlar, ortakların şahsi mal varlığıyla da sorumlu olduğu şirketlerde ortak olamazlar.

Memurların, sorumluluğu şirket sermayesiyle sınırlı olan şirketlerde ortak olmaları, borsada hisse senedi sahibi olmaları mümkündür. Ancak şirket yöneticisi olamazlar.

Memurların bir hizmet akdine bağlı olarak çalışmaları mümkün değildir.

*Memurların, 05.12.1951 tarihli ve **5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu** uyarınca telif hakkı kapsamında kazanç elde edebilmesi mümkündür.*

Memurlar usulüne uygun şekilde bilirkişi olarak görevlendirilip karşılığında ücret alabilirler.

Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamazlar.

Memurların arabuluculuk, uzlaştırıcılık, sigorta expertizliği **görevlerini yürütmeleri mümkün değildir.**

Memurlar çeşitli kanunlarda (Bakınız, 657 sayılı Kanun, 2547 sayılı Kanun, 5580 sayılı Kanun, 5188 sayılı Kanun vb.) yazılı usullere uyulmak kaydıyla eğitim çalışmalarında ders ücreti karşılığı görev alabilirler.

Memurlar rehberlik faaliyeti yürütemez.

Memurların ziraat odalarına kayıtlı olarak zirai faaliyette bulunmaları mümkün değildir.

Günümüzün gelişen koşulları ve teknolojik imkânları çerçevesinde çok değişik yol ve yöntemlerle gelir elde edilebilmesinin mümkün olduğu göz önüne alındığında ***memurların ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetleri konusunda yaklaşımın temel parametreleri şu şekilde ortaya konabilir:***

Memurlar prensip olarak ancak yasalarda yapılmasına izin verilen görevleri yürütebilirler.

Bunun dışında bir faaliyetin;

- *Memurun dikkat ve gayretini asıl işine vermesini engellemesi,*
- *Memurluğunun veya çalıştığı kurumun o faaliyet için kendisine avantaj sağlaması,*
- *Mesai saatlerinin bahse konu faaliyet için kullanılması sonucunu doğurması,*
- ***Çalıştığı kurumun görev alanı ile ilgili alanda faaliyet sürdürülmesi***

gibi sebeplerin ***hem yasal olarak, hem de etik ilkeler doğrultusunda*** *memurun o faaliyeti sürdürmesini engellediği değerlendirilmektedir.*

4.4. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı

Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir. **(657 s. Kanun, Madde 29)**

4.5. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı

Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır. **(657 s. Kanun, Madde 30)**

4.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır. **(657 s. Kanun, Madde 31)**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU KADRO, SINIFLANDIRMA, DERECE SİSTEMİ

1. KADRO SİSTEMİ

Kadrosuz memur çalıştırılmaz. **(657 s. Kanun, Madde 33)**

Kamu kurumlarının kadroları, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmektedir. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer almayan kadro ve pozisyon unvanları kullanılamaz.

Geniş anlamda "*belli hak, yetki ve sorumlulukla donatılmış görev yeri*" olarak tanımlanabilecek olan kadro, kamu yönetimi teşkilatlanmasının en küçük yapıtaşıdır.

Kişi kamu hizmetine girdiğinde, bir kadroya ataması yapılmak suretiyle;

- Belli görevleri yürütme,
- Belli yetkileri kullanma,
- Belli sorumluluklara muhatap olma

ve

- Nihayet işgal ettiği bu kadro sebebiyle birtakım haklara sahip olma

durumu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Kamu personel sisteminde işçi ve memurların "*görev yerleri*"ni ifade etmek için **"kadro"** terimi kullanılırken, sözleşmeli personelin "*görev yerleri*" için **"pozisyon"** terimi kullanılmaktadır. **"Kadro"** sadece memurlar ve işçiler için değil, hâkimler ve savcılar, askeri personel ve yükseköğretim personelin görev yerlerini tanımlamak için de geçerli bir kavramdır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları ve kadro işlemleri 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye göre düzenlenmekte idi.

Kadro sistemini düzenleyen 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin öngördüğü sistemde;

- Kadrolar kanunla ihdas edilmekte,
- Kadro değişiklikleri Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılmakta idi.

Yine Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce, yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı kadrolarına ilişkin hususlar da 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmişti.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte ilk yürürlüğe konulan Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinden biri 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı

Resmi Gazete'de yayımlanan 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'dir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili mevzuatı uyarınca daha önce ihdas edilmiş bulunan kadroları 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Geçici 3 üncü maddesi hükmü çerçevesinde bu Kararnameye eklenmiş sayılmıştır. Aynı hükme, teşkilatlanmaya ilişkin diğer Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde de yer verilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarının tüm kadroları, 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki haline getirilmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin "Kadrolar" başlıklı 11. maddesinde "*Cumhurbaşkanlığı Makamı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, Cumhurbaşkanı Yardımcılıkları ve Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarından oluşan* ***Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatının kadroları, Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenir.***

İdari İşler Başkanı, dolu kadrolarda derece değişikliğine, boş kadrolarda ise sınıf, unvan ve derece değişikliğine yetkilidir." hükümlerine yer verilmiştir.

Bu da göstermektedir ki diğer kurumların kadrolarından farklı olarak;

Cumhurbaşkanlığı'nın kadroları Cumhurbaşkanı Kararı ile ihdas edilmekte,

Dolu ve boş kadrolardaki değişiklik işlemleri ise İdari İşler Başkanı tarafından yapılmaktadır.

1.1. Kadro ve Pozisyon Cetvelleri

2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki cetvellerde kurum ve kuruluşların hangi kadro ve pozisyonlarının bulunduğu aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 1	
CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİ EKİ KADRO VE POZİSYON CETVELLERİ	
CETVEL	**CETVELDE DÜZENLENEN KADRO VE POZİSYONLAR**
I SAYILI CETVEL	657 SAYILI KANUNA TABİ MEMUR KADROLARI
II SAYILI CETVEL (*)	HÂKİMLİK VE SAVCILIK MESLEKLERİNDE BULUNANLARA VE BU MESLEKLERDEN SAYILAN GÖREVLERE AİT KADROLAR
III SAYILI CETVEL	ÖĞRETİM ELEMANI KADROLARI
IV SAYILI CETVEL	SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARI
V SAYILI CETVEL	İŞÇİ KADROLARI

(*) (NOT: *Burada, Anayasa Mahkemesinin hâkimlik ve savcılık mesleğine ilişkin kadrolara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile yapılan düzenlemelere yaklaşımını ortaya koymak önem arz etmektedir:*

12.12.2023 tarihli ve 32397 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin E.2022/139, K.2023/158 sayılı Kararı ile; 111 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 2. maddesiyle Anayasa Mahkemesine ilişkin kadroların (Raportör kadroları) ihdas edilmesinin konu ve yetki bakımından Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmesine, Kararın Resmi Gazetede yayımlanmasından itibaren dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.

Yine 12.03.2024 tarihli ve 32487 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 08.11.2023 tarihli ve E.2020/65 ve K.2023/187 sayılı Kararı ile 63 sayılı Suç Mağdurlarının Desteklenmesine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 17. maddesiyle Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanı ile Tetkik hakimi kadrolarının ihdasına ilişkin hüküm iptal edilmiş, iptal kararının 9 ay sonra (12.12.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesine hükmedilmiştir.

Benzer bir şekilde 28.02.2024 tarihli ve 32474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 28.12.2023 tarihli ve E.2019/72 ve K.2023/229 sayılı Kararı ile de kadro düzenlemelerini de içeren 34 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin tamamı iptal edilmiş ve iptal kararının 9 ay sonra (28.11.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesine hükmedilmiştir.)

1.2. Kadroların İhdası

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşların kadroları **Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle** ihdas edilmektedir. **(2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 5)**

657 sayılı Kanuna tabi kurumlarda sınıflar dışında memurluk kadroları ihdas edilememektedir. **(Bakınız 657 s. Kanun, Madde 39)**

Kadroların Dağılımı:

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen kadroların, eklendikleri tarihten itibaren bir ay içinde ilgili kurum ve kuruluşlarca unvan, sınıf, derece ve adet belirtilmek suretiyle,

- Yurtiçinde merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatlarında birimler itibariyle,
- Yurtdışında ise toplam sayı olarak

dağılımı yapılır.

Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen öğretim elemanlarının kadrolarının, eklendikleri tarihten itibaren bir ay içinde derece, unvan ve adet itibariyle, bir üniversite içinde ilgili anabilim dalları arasında dağılımı, yükseköğretim kurumlarının görüşü alınarak Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılır. **(2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 6)**

1.3. Kadro Değişikliği

Her bir memur kadrosu esas itibariyle üç unsurdan oluşmaktadır;

- Unvan
- Sınıf
- Derece

ÖRNEK:

Teknik Hizmetler Sınıfından 3. Dereceli Mühendis Kadrosu

Genel İdare Hizmetleri Sınıfından 2. Dereceli Şube Müdürü Kadrosu gibi.

Personel sistemimizde **"kadro değişikliği"** dendiğinde esas itibariyle bununla üç husus kastedilmektedir;

- Dolu kadro değişikliği
- Boş kadro değişikliği
- Kadronun iptali

Dolu kadroda **sadece derece değişikliği** yapılmaktadır.

Örnek: Teknik Hizmetler Sınıfından 7. dereceli Mühendis kadrosu dolu ise, bu durumda bu kadronun ancak derecesi değiştirilebilir. Dolu kadronun sınıfı veya unvanı değiştirilemez. Bu Mühendis kadrosunun sadece derecesi, örneğin 5. derece olarak değiştirilebilir. Burada dolu kadroda sınıf ve unvan değişikliğine müsaade edilmeyerek, dolu kadrodaki personelin hakları korunmaktadır.

Boş kadroda **sınıf, unvan ve derece değişikliği** yapılabilir.

Örnek: Teknik Hizmetler Sınıfından 7. Dereceli Mühendis kadrosu boş ise, bu kadronun hem sınıfı, hem unvanı ve hem de derecesi değiştirilebilir. Örneğin bu kadro, Genel İdare Hizmetleri sınıfından 3. dereceli Şube Müdürü kadrosu ile değiştirilebilir. Burada yeni kadro ihdasına gerek duyulmaksızın kurumsal kadro ihtiyacının karşılanması sözkonusudur.

İhtiyaç kalmayan **boş kadrolar iptal edilebilir.**

Yukarıda bahsi geçen **kadro değişikliği işlemleri;** Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kurum ve kuruluşun veya bakanlığın talebi üzerine **her kurum için yılda en fazla iki defa olmak üzere Cumhurbaşkanınca yapılmaktadır. (2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 7)**

1.4. Sürekli İşçi Kadroları ve Sözleşmeli Personel Pozisyonları

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların;

- Atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri ile
- Temizlik, koruma ve güvenlik, bakım ve onarım gibi destek hizmetleri için

Cumhurbaşkanınca **sürekli işçi kadrosu ihdas edilebilir.**

Sürekli işçi kadrolarının birimler arası aktarmaları Cumhurbaşkanlığı'nca

yapılır.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların, sözleşmeli personel pozisyonları; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilir.

Sözleşmeli personel pozisyonlarının birimler arası aktarmaları Cumhurbaşkanlığınca yapılır. **(2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 8)**

1.5. Kadro ve Pozisyonların Kullanılması

Bir kadro veya pozisyonun varlığı, o kadro veya pozisyona atama yapılması için yeterli değildir. Kamu kurum ve kuruluşlarınca var olan kadro veya pozisyonlara atama yapılabilmesi için usulüne uygun olarak atama izni alınması gerekir.

1.5.1. Memur ve Yükseköğretim Elemanı Kadrolarının Kullanılması

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarının; memur ve öğretim elemanı kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapabilecekleri **yıllık atama sayısı**, bu sayı sınırlamasına tabi tutulmayacak atamalar ile uygulamaya ilişkin hususlar, öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınmak suretiyle, Cumhurbaşkanınca belirlenir.

657 sayılı Kanunun 59 uncu (*istisnai memuriyet*) ve 92 nci maddeleri (*istifa sonrası dönüş*) uyarınca yapılabilecek açıktan atamalar için Cumhurbaşkanlığı'ndan izin alınması zorunludur. **(2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 11)**

Her yıl Cumhurbaşkanı Kararı ile, kurumlara dağılımı yapılan atama sayı sınırlamasına tabi olmayacak atamalar da belirlenmektedir. (*Bakınız, Kamu İdare, Kurum ve Kuruluşlarının Memur Kadrolarına 2023 Yılı İçinde Açıktan veya Diğer Kurum ve Kuruluşlardan Nakil Suretiyle Yapabilecekleri Atama Sayısı, Bu Sayı Sınırlamasına Tabi Tutulmayacak Atamalar ile Uygulamaya İlişkin Diğer Hususların Belirlenmesine Dair 08/03/2023 tarihli ve 2023/117 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı eki Karar*)

1.5.2. Kontenjan Sınırlamasına Tabi Olmadan Yapılabilecek Atamalar

Bahse konu Karara göre Cumhurbaşkanınca o yıl için belirlenen atama sayısı sınırlamasına tabi olmaksızın yapılabilecek bazı atama türleri şu şekilde sıralanabilir;

- Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca asistan kadrolarına yapılacak atamalar,
- 7/5/1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun

Ek 1 inci (*uzman tabip, tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman, tabip, diş tabibi ve eczacı kadro ve pozisyonlarına yapılacak atamalar*) Ek 6 ncı maddeleri (*Devlet hizmeti yükümlülüğü kapsamındaki atamalar*) uyarınca yapılacak atamalar,

- Engelli memur atamaları,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (*Devlet koruması altındaki çocukların atamaları*) kapsamındaki atamalar,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu (*Şehit yakını, gazi ve gazi yakını atamaları*) nun kapsamındaki atamalar,
- Merkezî yönetim kapsamındaki kamu idarelerinden; döner sermaye teşkilatında bulunan kadrolar hariç olmak üzere bakanlık ile bağlı kuruluşlarının veya aynı bakanlığa bağlı kuruluşların kendi aralarında yapacakları nakiller,
- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun (*Özelleştirilen kuruluş personelinin diğer kamu kurumlarına atanması*) kapsamındaki atamalar
- Yargı kararlarının yerine getirilmesi amacıyla yapılacak atamalar,
- Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, Eczacılıkta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği ve Veteriner Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca araştırma görevlisi kadrolarına yapılacak atamalar,
- 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun uyarınca yurt dışına eğitim amacıyla gönderilenlerden öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalar,
- 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kadrolar, ilgili mevzuatı uyarınca atama işleminin gerçekleşmesiyle birlikte ihdas olmuş sayılan kadrolar ile bakan müşaviri kadrolarına yapılacak atamalar,
- 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 34 üncü maddesi, 2797 sayılı Yargıtay Kanununun ek 1 inci maddesi, 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kurulu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası, 2575 sayılı Danıştay Kanununun 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası, 7062 sayılı Yüksek Seçim Kurulunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 10 uncu maddesinin altıncı fıkrası ve 34 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca Adalet Bakanlığına nakil suretiyle yapılacak atamalar,
- Milli Savunma Üniversitesi, Polis Akademisi ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalar,
- 1325 sayılı Askeri Okullar, Askeri Öğrenciler, Askeri Fabrikalar ve Bazı

Düzenlemeler Hakkında Kanunun ek 10 uncu maddesi, 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanununun 19 uncu maddesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 12 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca yapılacak atamalar,

- Sağlık Bakanlığının sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına ait kadrolarına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi kapsamında yapılacak atamalar,
- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 60 ıncı maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları uyarınca mali hizmetler uzman yardımcısı unvanlı kadrolara yapılacak atamalar,
- 4/6/1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun geçici 31 inci maddesi uyarınca yapılacak atamalar.

Atama sınırlamasına tabi olmayan diğer atamalar için bahse konu Karar'a bakınız.

1.5.3. İşçi Kadrolarının ve Sözleşmeli Personel Pozisyonlarının Kullanılması

İşçi kadrolarından ve sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılması, Cumhurbaşkanlığının iznine tâbidir. **(2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 8)**

1.6. KİT'lerde Sözleşmeli Personel Pozisyonları

399 sayılı KHK'nın 4. maddesine göre kamu iktisadi teşebbüslerinde sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılmaktadır.

1.7. Mahalli İdarelerde Kadro Sistemi

5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesi, mahalli idarelerde norm kadro ilke ve standartlarının, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenmesini öngörmüştür. (*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılması sonrasında Çalışma Genel Müdürlüğü'nce yürütülmesi öngörülen kamu personel yönetimine ilişkin görevlerin 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde yapılan düzenlemelerle Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'ne verilmesi ile birlikte* ***bu hükümde de bir değişiklik yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.*** *Diğer taraftan yapılan yeni düzenlemeyle birlikte Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın adı, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı olmuştur. Kanunda Devlet Personel Başkanlığı iba-*

resi geçmiş olmasına karşılık Kanunda bir değişiklik yapılmaksızın 17.04.2022 tarihli ve 31812 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile birlikte, Yönetmelikte yer alan Devlet Personel Başkanlığı ibareleri çıkarılmış, Devlet Personel Başkanlığının kaldırılması sonrasında görevlerinin devredildiği yeni bir birime bu konuda görev verilmemiş, norm kadro ilke ve standartlarının artık Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır.)

NOT: Mahalli İdarelerde Norm Kadro İlke ve Standartları için bakınız;

- Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik

(İlk yayımlanma: 22.02.2007 tarihli 26442 sayılı Resmi Gazete)

- **İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik**

(İlk Yayımlanma: 10.06.2007 tarihli ve 26548 sayılı Resmi Gazete)

Bu Yönetmeliğe ekli cetvellerde her bir mahalli idarenin belirlenmiş olan kıstaslara *(nüfus, tür, sanayi-ticaret veya turizm bölgesi olma)* göre kapsamına girdiği alt gruplar için unvan ve sayı itibarıyla tespit edilenler dışında kadro kullanılamaz.

Bahse konu Yönetmeliklerde belirlenmiş bulunan bu ilke ve standartlar çerçevesinde norm kadro ihdas, iptal ve değişiklikleri;

- Belediye ve bağlı kuruluşlarında **belediye meclisi kararıyla,**
- İl özel idarelerinde **il genel meclisi kararıyla**

yapılmaktadır.

1.8. Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel Çalıştırılması

5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesine göre, İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak ihdas edilmiş kadrolardan bazılarında sözleşmeli personel çalıştırılması mümkündür. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. ***(5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36. maddesi, il özel idarelerinde sözleşmeli personel ile kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılması hususunda Belediye Kanununun 49 uncu maddesi hükümlerinin uygulanmasını öngörmüştür.)***

Bu şekilde yıllık sözleşme ile çalıştırılabilecek sözleşmeli personel;

- Çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında,
- Avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personeldir.

(Bakınız; 5393 sayılı Belediye Kanunu Madde 49, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu Md.36)

2. SINIFLANDIRMA

Devlet Memurları Kanununa göre memurların hizmet sınıfları 12 tanedir. **(657 s. Kanun, Madde 36)**

- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
- Teknik Hizmetler Sınıfı
- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
- Din Hizmetleri Sınıfı
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı
- Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı
- Jandarma Hizmetleri Sınıfı
- Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı

657 sayılı Kanunda sayılan hizmet sınıflarının tanımı ve hizmet sınıfı kapsamına giren kadrolar konusunda bilgi sahibi olabilmek için kısaca aşağıda bazı bilgilerin verilmesinde fayda görülmektedir.

2.1. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı

657 sayılı Kanun kapsamına dahil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder.

2.2. Teknik Hizmetler Sınıfı

Kanun kapsamına giren kurumlarda meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve meri hükümlere göre yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (Hareket araştırmacısı) matematiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı, 3437 ve 9/5/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre tütün eksperi yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek teknik, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar, Teknik Hizmetler Sınıfını teşkil eder.

2.3. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknoloğu,

ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (Fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dahil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelini kapsar.

2.4. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, bu Kanun kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsar.

2.5. Avukatlık Hizmetleri Sınıfı

Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsar.

2.6. Din Hizmetleri Sınıfı

Din Hizmetleri Sınıfı, özel kanunlarına göre çeşitli derecelerde dini eğitim görmüş olan ve dini görev yapan memurları kapsar.

2.7. Emniyet Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, özel kanunlarına göre çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurları kapsar.

2.8. Jandarma Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay, uzman jandarma ile çarşı ve mahalle bekçilerini kapsar.

2.9. Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubayları kapsar.

2.10. Yardımcı Hizmetler Sınıfı

Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi anahizmetlere yardımcı ma-

hiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan işçiler dışında kalanları kapsar.

2.11. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışanları ve maiyet memurlarını kapsar.

2.12. Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Cumhurbaşkanınca tespit edilen görevleri ifa edenleri kapsar.

AÇIKLAMA 11: JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK HİZMETLERİ SINIFININ SİSTEME EKLENMESİ

Devlet memurlarının hizmet sınıfı sayısı 10 iken, 15 Temmuz 2016 hain darbe girişiminden sonra 25.07.2016 tarihli ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Kanunun 36. maddesine Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı eklenmek suretiyle memurlar için öngörülen hizmet sınıfı sayısı 12'ye çıkarılmıştır.

Bu düzenleme*, son dönemde Türkiye'de askeri personel sisteminde yapılan en önemli değişikliklerden biridir.* Üstelik yapılan b*u değişiklik sadece personel sistemine ilişkin de değildir. Bu değişiklikle birlikte, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinden çıkarılmış, bahse konu Genel Komutanlıkların, İçişleri Bakanlığı ile bağlılıkları güçlendirilmiştir. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, İçişleri Bakanlığına bağlı genel bütçeli birer genel kolluk kuvveti olarak yeniden yapılandırılmıştır.*

Yapılan değişikliğin kamu personel sistemine etkisi, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu başta olmak üzere askeri personel kanunlarına tabi olarak çalışmakta olan tüm subay, astsubay, uzman jandarmalar ile yine bu idareler bünyesinde çalışmakta olan bekçilerin, 657 sayılı Kanun kapsamında yeni oluşturulan Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmet Sınıflarına geçirilmesi, dolayısıyla geçmişte 926 sayılı Kanun başta olmak üzere askeri personel kanunlarına tabi olan bu personelin artık askeri personel statüsünden, Devlet memuru statüsüne geçirilmiş olmalarıdır. Bu ise, esas itibariyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olduğu kabul edilen, ancak özlük haklarını başka personel kanunlarından alan yeni bir memur sınıfı ortaya çıkarmıştır.

Gerçekten de Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı kapsamında yer alan personele 657 sayılı Kanun hükümleri sınırlı bir alanda uygulanmaktadır.

Bu kapsamda 2803 ve 2692 sayılı Kanunlarda da düzenleme yapılmış olup;

- *10/03/1983 tarihli ve* ***2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun*** *13 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Jandarma Hizmetleri Sınıfı personelinin her türlü özlük işlerinde, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanır. Ancak,* ***nasıp ve terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 28/5/1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ile 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi personel hakkındaki hükümler uygulanır****.... Jandarma Hizmetleri Sınıfında yer alan çarşı ve mahalle bekçileri hakkında, Emniyet Hizmetleri Sınıfında yer alan emsali çarşı ve mahalle bekçilerinin mali ve sosyal hakları aynı usul ve esaslar çerçevesinde uygulanır. Bunlar hakkında birinci fıkranın ikinci cümlesi uygulanmaz." Hükmüne yer verilmiştir.*
- *09/07/1982 tarihli ve* ***2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun*** *7 nci maddesinin birinci fıkrasında ise; "Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli; subay, astsubay, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er, öğrenci, erbaş ve erler ile Devlet memuru ve işçileri kapsar. Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı personelinin her türlü özlük işlerinde, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanır. Ancak,* ***nasıp ve terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi personel hakkındaki hükümler uygulanır. Uzman erbaşlar 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa, sözleşmeli erbaş ve erler 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanununa tabidir.*** *Sözleşmeli subay ve astsubaylar 13/6/2001 tarihli ve 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanuna, uzman erbaşlar 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa, sözleşmeli erbaş ve erler 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanununa tabidir." hükmü yer almaktadır.*

Yine bu düzenleme kapsamında yapılan değişikliklerden biri de, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren personel yetiştirmeye yönelik harp okulları ve astsubay meslek yüksekokullarının (ki bu okullar, aynı zamanda Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatının da askeri personelinin yetiştiği eğitim kurumları idi) Milli Savunma Üniversitesi çatısı altında örgütlenmelerine karşılık, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı için personel yetiştirmeye matuf eğitim kurumlarının da İçişleri Bakanlığı *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi çatısı altında örgütlenmiş olmasıdır.*

3. DERECE SİSTEMİ

3.1. Derece Sisteminin Esasları

Devlet memurları için öngörülen normal terfi sistemi, yatay olarak her yıl kademe ilerlemesine, dikey olarak da üç yılda bir derece yükselmesine dayanan bir nitelik arz etmektedir.

Memurlukta;

- Dikey olarak öğrenim durumuna *(memurun mezun olduğu okulun nitelik ve* düzeyine) göre farklı alt derecelerden başlanılıp 1. dereceye doğru ilerlenilen toplamda 15 dereceli,
- İlk 3 derecede daha az olmak üzere yatay olarak 9 kademe sistemine sahip,
- Gerekli koşulların taşınması kaydıyla prensip olarak her yıl yatay olarak bir kademe ilerlemesi,
- Her üç yılda bir de dikey derece yükselmesi

esasına dayanan bir Derece sistemi kullanılmaktadır. **(657 s. Kanun, Madde 43/A)**

3.2. Derece Sisteminin Kullanım Amaçları

Bu derece sistemi esas itibarıyla;

- Öğrenim durumuna, kadroya ve görev alınan hizmet sınıfına bağlı olarak memurluğa giriş derece ve kademesinin belirlenmesinde,
- Memuriyet kıdemine esas olmak üzere ilerleme ve yükselmelerde,
- Öğrenim durumuna, hizmet sınıfına veya kadroya bağlı olarak azami yükselinebilecek derece ve kademenin belirlenmesinde,
- Kadro sisteminde kıdem ve hiyerarşinin belirlenmesinde,
- Mali haklar kapsamına giren ödeme tutarlarının tespitinde

kullanılmaktadır.

AÇIKLAMA 12: MEMURLAR İÇİN 3 FARKLI DERECE KAVRAMI SÖZKONUSU OLABİLİR

Devlet memurları için aynı anda geçerli üç farklı derece kavramından bahsedilebilir. Bunlar;

- *Kazanılmış hak aylık derecesi*
- *Kadro derecesi*
- *Emeklilik keseneğine esas aylık derecesi*

olarak sıralanabilir.

Bu üç derece, memurlar için aynı olabileceği gibi, bazı memurlar için birbirinden farklı da olabilir.

Kazanılmış hak aylık derecesi; *bir memurun memuriyette geçen veya memuriyette geçmese dahi memuriyet kıdeminde değerlendirilen hizmetleri dikkate alınarak belirlenen derece ve kademesidir. Memurun, memuriyetteki kıdemini belirleyen derece, kazanılmış hak aylık derecesidir.*

Kadro derecesi; *bir memurun atandığı kadronun derecesidir. Memurun kadrosunun derecesi kazanılmış hak aylık derecesine uygun olabileceği gibi, 657 sayılı Kanunun 45 ve 68/B maddelerinde, ya da 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamında atanılan üst düzey yöneticilik kadrolarında olduğu gibi kazanılmış hak aylık derecesinden daha yukarıda bir dereceli kadro da olabilir.*

Örneğin 10 yıl hizmeti bulunan üniversite mezunu bir memur 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi uyarınca 1. Dereceli bir kadroya atanmışsa;

- *Kazanılmış hak aylık derecesi 6/1*

(9. Dereceden memuriyete başlayıp, 10 yılda toplam 3 derece 1 kademe ilerlemesi yaparak 6. Derecenin 1. Kademesine ulaşabilir),

- *Kadro derecesi 1*

Olacaktır.

Aynı şekilde 6 yıl hizmetini tamamlayan yükseköğrenim mezunu bir memur, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uyarınca 1. Dereceli bir Genel Müdür kadrosuna atanmışsa;

- *Kazanılmış hak aylık derecesi 7/1*

(9. Dereceden memuriyete başlayıp, 6 yıllık hizmetini tamamlayan bir memur, toplam 2 derece yükselmesi yaparak 7. Derecenin 1. Kademesine ulaşabilir),

- *Kadro derecesi ise 1*

olacaktır.

Emeklilik Keseneğine Esas Aylık Derecesi: *Bir memurun emeklilik kıdeminde değerlendirilen hizmet süreleri esas alınarak ulaşabileceği derece ve kademeyi gösterir.*

2008 Yılı Ekim ayı öncesinde memuriyete atanmış olanların tabi oldukları 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga Ek 18 inci maddesine göre;

- *Memuriyetten önce diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak geçirilen hizmet sürelerinin*
- *Her yıl 1 kademe,*
- *Her üç yıl 1 derece*

hesabıyla emeklilik kıdeminde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Aşağıdaki örneklerle bu üç derecenin nasıl aynı ya da farklı olabileceği anlatılmaya çalışılacaktır.

ÖRNEK 1

Emeklilik kıdeminde değerlendirilecek memuriyetten başka hizmeti bulunmayan, ***5 yıllık memuriyeti bulunan*** *ve memuriyet kıdemine uygun bir kadroyu işgal eden*

üniversite mezunu bir Bilgisayar İşletmeni için bu üç derece aynıdır.

9. dereceden memuriyete giren bu Bilgisayar İşletmeninin;

Kadro derecesi 8,

Kazanılmış hak aylık derecesi 8/2,

Emeklilik keseneğine esas aylık derecesi 8/2

olacaktır.

(NOT: 9. dereceden memuriyete giren bir kişinin, 5 yıllık hizmeti sonunda gelebileceği derece ve kademe, (3 yılı 9. derecede, 2 yılı da 8. derecede olmak üzere) 8. derecenin 2. kademesidir.)

ÖRNEK 2

Emeklilik kıdeminde değerlendirilecek memuriyetten başka hizmeti bulunmayan ve 6. dereceli bir kadroya atanan üniversite mezunu bir Bilgisayar İşletmeni için bu üç dereceden bir tanesi diğerlerinden farklıdır.

9. dereceden memuriyete giren bu Bilgisayar işletmeninin;

Kadro derecesi 6,

Kazanılmış hak aylık derecesi 8/2,

Emeklilik keseneğine esas aylık derecesi 8/2

Olacaktır.

ÖRNEK 3

Emeklilik kıdeminde değerlendirilecek 5 yıllık memuriyetine ilave olarak 3 yıl daha hizmeti bulunan, 6. dereceli bir kadroya atanan üniversite mezunu bir Bilgisayar İşletmeni için bu üç derece birbirinden farklıdır.

9. dereceden memuriyete giren bu Bilgisayar işletmeninin;

Kadro derecesi 6,

Kazanılmış hak aylık derecesi 8/2,

Emeklilik keseneğine esas aylık derecesi 7/2

olacaktır.

3.3. Öğrenim Durumuna Göre Başlanılacak ve Azami Yükselinebilecek Dereceler

657 sayılı Kanunun 36. maddesi, memurlar için bazı özel öğrenim durumlarını da içeren daha ayrıntılı bir başlangıç ve azami yükselinebilecek derece ve kademe düzenlemesini içeren bir Tablo ortaya koysa da biz burada temel öğrenim durumlarını dikkate alarak memuriyete giriş ve azami yükselinebilecek derece ve kademeleri göstereceğiz. **(657 s. Kanun, Madde 36 ORTAK HÜKÜMLER /A)**

TABLO 2				
ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE MEMURİYETTE GİRİLECEK VE AZAMİ YÜKSELİNEBİLECEK DERECE VE KADEMELER				
ÖĞRENİM DURUMU	**BAŞLANGIÇ**		**YÜKSELİNEBİLECEK**	
	DERECE	**KADEME**	**DERECE**	**KADEME**
İLKOKULU BİTİRENLER	15	1	7	SON
ORTAOKULU BİTİRENLER	14	2	5	SON
LİSEYİ BİTİRENLER	13	3	3	SON
LİSE DENGİ MESLEKİ VE TEKNİK ÖĞRENİMİ BİTİRENLER	12	2	3	SON
2 YILLIK YÜKSEKÖĞRENİMİ BİTİRENLER	10	2	1	SON
4 YILLIK YÜKSEKÖĞRENİMİ BİTİRENLER	9	1	1	SON
5 YILLIK YÜKSEKÖĞRENİMİ BİTİRENLER	9	2	1	SON
6 YILLIK YÜKSEKÖĞRENİMİ BİTİRENLER	9	3	1	SON

AÇIKLAMA 13: İLKOKUL, ORTAOKUL VEYA İLKÖĞRETİM MEZUNLARININ MEMURLUĞA ATANMALARI

657 sayılı Kanunun 41. maddesi, memurluğa giriş açısından asgari öğrenim düzeyi olarak ortaokul mezunlarının memur olabileceğini, ortaokul mezunlarından istekli bulunmaması halinde ilkokul mezunlarının da memurluğa alınmasının caiz olduğunu hükme bağlamıştır.

Bu düzenleme, doğal olarak Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte memleketimizdeki okullaşma düzeyini ve vatandaşlarımızın öğrenim durumlarını dikkate almıştır.

Buna karşılık kamu hizmetine girmenin temel şartlarından biri olan ve 1999 yılından beri uygulanmakta olan Kamu Personel Seçme Sınavları uzun yıllardır asgari lise mezunları düzeyinde yapılmaktadır.

Bu aşamada şu soru anlam kazanmaktadır: KPSS asgari ortaöğrenim (lise) düzeyinde yapılıyorsa, ilkokul, ortaokul veya ilköğretim mezunları artık kamu hizmetine memur olarak alınmakta mıdır?

KPSS'nin asgari ortaöğrenim (lise) düzeyinde yapılması yanında kamu kurumları da toplumun genel eğitim düzeyindeki yükselişe ve kurumsal olarak gereksinim duy-

dukları daha üst düzey insan gücü ihtiyacının karşılanmasına paralel olarak kamu görevine alınma açısından daha çok önlisans ve lisans düzeyinde adayları tercih etmektedir.

Genel uygulama bu olmakla birlikte son yıllarda özellikle sosyal amaçlı istihdam (engelli memur atamaları, şehit yakını gazi ve gazi yakını atamaları, devlet koruması altındaki çocukların atamaları) anlayışı doğrultusunda kamu kurumlarına çok sayıda atama yapılması, eski eğitim mevzuatında ilkokul ve ortaokul, yeni eğitim mevzuatında da ilköğretim mezunu olan çok sayıda kişinin memur kadrolarına atanması sonucunu doğurmuştur.

İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunlarının halen memur kadrolarına atanmasına imkân veren bu atama türleri ve yasal dayanakları şu şekilde sıralanabilir:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesine göre gerçekleştirilen ***engelli memur atamaları****,*

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek 1 inci maddesi kapsamında gerçekleştirilen ***"Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlanmış olanlar"****ın memur kadrolarına atamaları,*

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci maddesi kapsamında gerçekleştirilen ***"şehit yakını, gazi ve gazi yakınları"****nın memur kadrolarına atamaları.*

Yukarıdaki mevzuat hükümlerine göre ***ilkokul, ortaokul veya ilköğretim mezunlarının Devlet memurluğuna atanmaları;***

Engellilerde ÖSYM Başkanlığı

Diğer iki atama türünde ise DPB (ilgili mevzuatta Devlet Personel Başkanlığı ibaresi geçiyor olsa da bunu 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak anlamak gerekir.)

tarafından bilgisayar ortamında kura ile gerçekleştirilmektedir.

3.4. Öğrenim Durumuna, Meslek Unvanına veya Bazı Özel Durumlara Göre Verilen İlave Derece ve Kademeler

Öğrenim durumuna göre memurların başlangıç dereceleri yukarıdaki Tablo'da aktarıldığı gibi olmakla birlikte Kanun özellikle bazı unvanlarda eleman teminini cazip hale getirmek, bazı konularda eğitim, kurs vb. görmeyi taltif etmek, bazı mesleklerde yetişme sürecini ödüllendirmek için belli şartlarda memuriyet derecesinde değerlendirilmek üzere ilave derece ve kademe verilmesini hükme bağlamıştır.

Memuriyetin başlangıcında veya memuriyet sırasında ilave derece ve kademe ilerlemesi verilen durumlardan bazıları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır:

3.4.1. Avukatlık Stajını Yapanlara Kademe Verilmesi

Avukatlık stajını açıkta iken yapanlara iki, memuriyette iken yapanlara bir kademe ilerlemesi verilmesi öngörülmüştür. **(657 s. Kanun Madde 36/A-1)**

(NOT: *657 sayılı Kanunun hükmü bu şekilde olmasına karşılık 19.03.1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu başka bir işte çalışmanın avukatlık stajına engel olduğunu hükme bağlamıştı. Bu bağlamda iki hüküm arasında bir çelişki vardı.*

*08.06.2022 tarihli ve 7409 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 16. maddesine eklenen fıkra "**Avukatlık stajına fiilen engel olmamak şartıyla herhangi bir işte sigortalı olarak çalışılması avukatlık stajının yapılmasına engel değildir. Adli ve idari yargı hâkim ve savcı adayları ile hâkim ve savcılar hariç olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında görev yapanlar da görevleri sırasında avukatlık stajı yapabilir.** İlgili birimlerce stajın yapılması konusunda gereken kolaylık sağlanır. Bu fıkraya ilişkin usul ve esaslar Adalet Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikte düzenlenir." hükmünü getirmek suretiyle iki Kanun hükmü arasındaki çelişkiyi gidermiştir. Böylece sigortalı bir işte çalışmak veya kamu kurumunda görev yapmak, avukatlık stajını yapmaya engel olmaktan çıkarılmıştır.*

*Bu hususu düzenleyen **"Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görev Yapanlar ile Sigortalı Olarak Çalışanların Avukatlık Stajı Hakkında Yönetmelik"** 22.06.2022 tarihli ve 31874 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunmaktadır. Detay bilgi için bu Yönetmeliğe bakılabilir.)*

3.4.2. Bazı Teknik Okul Mezunlarına Derece Verilmesi

- Dört yıl süreli yükseköğrenimi bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan öğretmenlik hizmetinde çalışanlar, Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu, Erkek Teknik Öğretmen Okulu ve Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu mezunları, İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi ile uygulamalı Endüstri Sanatları Yüksek Okulu mezunları(1), Teknik Eğitim Fakültesi (Yüksek Teknik Öğretmen Okulu ve Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu) mezunları, öğrenimlerine göre tesbit edilen giriş derece ve kademelerine **(657 s. Kanun Madde 36/A-2)**
- Beş yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenimini bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan eğitim ve öğretim hizmetinde çalışanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine **(657 s. Kanun Madde 36/A-3)**

bir derece ilave edilmektedir.

(DİKKAT: Burada sayılanlar, THS kapsamında bir kadroda bulunmasalar

da bir derece ilerlemesinden yararlanmaktadırlar. Örneğin Mühendislik Fakültesinden mezun bir kişi, Teknik Hizmetler Sınıfında göreve başlamasa da memuriyete başlangıç derecesine 1 derece ilave edilmekte, normalde fakülte mezunları 9. dereceden göreve başlarken bu durumdaki kişi 8. dereceden hizmete alınmaktadır.)

3.4.3. Teknik Hizmetler Sınıfında Görev Almaları Kaydıyla Bazı Teknik Okul Mezunlarına İlave Derece Verilmesi

Teknik hizmetler sınıfında görev almak şartıyla, jeolog, jeofizikçi, hidrojeolog, hidrolog, jeomorfolog, kimyager, fizikçi, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (hareket araştırmacısı), matematiksel iktisatçı (Ekonometrici), Erkek Teknik Öğretmen Okulu mezunları, fen memurları, teknikerler ve yüksek teknikerler, tütün ve müskirat eksperleri, tarım alet ve makineleri Uzmanlık Yüksek Okulu mezunları ile benzeri fen bilimleri ve teknik bilimler lisansiyerleri, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun olan şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Teknoloji Bölümü İş ve Teknik Anabilim Dalı mezunları, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu mezunları üniversitelerin arkeoloji ve sanat tarihi bölümlerinin prehistorya, protohistorya ve önasya arkeolojisi, klasik arkeoloji anabilim dallarından mezun olanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine **bir derece ilave edilmektedir. (657 s. Kanun Madde 36/A-4)**

(**DİKKAT:** Burada sayılan okul mezunlarının memuriyetin başlangıcında verilen bir derece ilerlemesinden yararlanmaları için, THS kapsamında bir kadroda bulunmaları gerekir. GİH sınıfından Bilgisayar İşletmeni unvanlı bir kadroya atanan Jeolog unvanlı bir kişi, memuriyet başlangıcında ilave 1 derece hakkından yararlanamaz.)

3.4.4. Bazı Sağlık Personeline Bir Derece Verilmesi

Dört yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenim görenlerden tabip, diş tabibi, veteriner hekim, eczacı ile benzeri sağlık bilimleri lisansiyerleri (hayvan sağlığı dahil) Biyolog unvanına sahip akademik personelin giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmektedir. **(657 s. Kanun Madde 36/A-5)**

3.4.5. Hafızlara Bir Derece Verilmesi

Diyanet İşleri Başkanlığı kuruluşunda halen görevli bulunanlarla yeniden göreve atanacaklardan hafız oldukları Diyanet İşleri Başkanlığınca tespit edilecek bir yönetmelik uyarınca belirlenenlere bir derece yükselmesi uygulanmaktadır. Lisansüstü eğitim sebebiyle verilen derece ve kademe ilerlemesi bu fıkra gereğince verilen derece ilerlemesiyle birlikte uygulanmamaktadır. **(657 s. Kanun Madde 36/A-7/b)**

3.4.6. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeline İlave Derece Verilmesi

Emniyet hizmetleri sınıfına girenlerden:

- İlkokul, ortaokul ve dengi okulları bitirenlere, ilkokul ve ortaokulu bitirenlerin giriş derecelerine iki derece,
- Lise ve dengi okulları bitirenlere, liseyi bitirenler için tespit edilen giriş derece ve kademesine bir derece bir kademe,
- Yükseköğrenimi bitirenlere aynı yükseköğrenimi bitirenler için tespit edilen giriş derece ve kademesine bir derece.

eklenmektedir. **(657 s. Kanun Madde 36/A-8/a)**

3.4.7. Yüksek Lisans ve Doktora Yapanlara, Doçent Unvanını Alanlara İlave Kademe İlerlemesi/Derece Yükselmesi

Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yükseköğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yükseköğretim kurumlarında en az bir yıl ilave öğrenim yaparak lisans üstü ihtisas sertifikası alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, **meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında** doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır.

Master derecesini alıp bir kademe ilerlemesinden yararlanan memura, mesleği ile ilgili öğrenim dalında doktora yaptığı takdirde iki kademe ilerlemesi uygulanır. **(657 s. Kanun Madde 36/A-9)**

Doktora üstü üniversite doçentliği unvanını üniversitede görevli iken kazananlara bir derece, diğer memuriyetlerde iken bu unvanı kazananlara iki kademe ilerlemesi uygulanır. **(657 s. Kanun Madde 36/A-10)**

3.4.8. Kariyer Mesleklerde İlave Derece Verilmesi

Mesleğe özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle alınan müfettiş yardımcısı, uzman yardımcısı, stajyer kontrolör, denetçi yardımcısı vb. personelin özel yeterlik sınavı yönetmeliklerine göre yapılacak yeterlik sınavlarında başarı göstererek müfettişliğe, uzmanlığa, kontrolörlüğe, denetçiliğe vb. atanmaları sırasında bir defaya mahsus olmak üzere haklarında ayrıca bir derece yükselmesi uygulanmaktadır. **(657 s. Kanun Madde 36/A-11)**

3.4.9. Uzman Öğretmen ve Başöğretmen Unvanı Alanlara İlave Derece Verilmesi

03.02.2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenler için, aday öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik gibi kariyer basamakları öngörmektedir.

7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun "Öğretmenlik kariyer basamakları" başlıklı 6. maddesinde bu konu şu şekilde düzenlenmiştir:

Uzman Öğretmenlik

Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan;

- Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,
- Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan, (*Anayasa Mahkemesinin 13/7/2023 tarihli ve E: 2022/47, K: 2023/124 sayılı Kararı ile bu bent iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/6/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.*)
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan,

öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir.

Başöğretmenlik

Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden;

- Mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan
- Mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar (*Anayasa Mahkemesinin 13/7/2023 tarihli ve E: 2022/47, K: 2023/124 sayılı Kararı ile bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "...ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar..." ibaresi iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/6/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.*)

başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir.

Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulması; eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınması; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilmesi öngörülmüştür.

Kanunun 6. maddesinin sekizinci fıkrası, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilmesini öngörmektedir.

(**NOT:** Bu konuya ilişkin uygulamanın nasıl yapılacağını düzenleyen **"Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği"** 12.05.2022 tarihli ve 31833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ayrın-

tılar için bu Yönetmeliğe bakılabilir.

Ancak Kanunun 6. maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan "*Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.*" hükmü, Anayasa Mahkemesinin 13/7/2023 tarihli ve E: 2022/47, K: 2023/124 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/6/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.)

3.5. Memuriyette İken Üst Öğrenimi Bitiren Kişi İçin Emsal Uygulaması

Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak (87 nci maddeye tâbi kurumlarda çalışanlar dahil) üst öğrenimi bitirenler, **aynı üst öğrenimi tahsile ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra memuriyete giren emsallerinin ulaştıkları derece ve kademeyi aşmamak kaydıyla,** bitirdikleri üst öğrenimin giriş derece ve kademesine memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı her yıl bir kademe, her üç yıl bir derece hesabıyla ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltilirler. **(657 s. Kanun, Madde 36/A-12/d)**

AÇIKLAMA 14: KAMU GÖREVLİLERİNE YASAL DÜZENLEMELERLE VE TOPLU SÖZLEŞME İLE VERİLEN İLAVE 1 DERECE UYGULAMASI

Kamu çalışanları, Ülke düzeyinde sayıları milyonlarla ifade edilen, işvereni tek, en kalabalık çalışan grubu olduğu için, kamu personel sistemi alanında; zaman zaman mevzuatta öngörülen personel sisteminin normal kuralları dışında birtakım iyileştirme vaat ve uygulamaları görülebilmektedir.

Kamu personel sistemimizin tarihçesine bakıldığında; bu iyileştirme uygulamalarının bir kez yapılması durumunda, daha sonra zaruri olarak belli periyotlarla tekrar edilmesi durumu ile de karşılaşılabildiği görülmektedir. Zira getirilen iyileştirme düzenlemelerinden, düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihte sistem içerisinde olan mevcut kamu çalışanları yararlanmakta, daha sonra göreve başlayan kamu çalışanları da kendilerinden önce yapılan bu iyileştirme uygulamalarının, eski kamu çalışanları ile kendileri arasında adaletsiz bir durum ortaya çıkardığından bahisle kendileri için de aynı uygulamanın yapılması talebinde bulunmaktadır.

Bu talepler, günümüzün iletişim koşullarında kamuoyu önünde daha güçlü bir şekilde dile getirilebilmektedir. Onbinlerce, bazen yüzbinlerce kamu çalışanını ilgilendi-

ren bu tür talepler, siyaseten önünde durulması zor bir hâl de alabilir.

Bu başlık altında; erken emeklilik, fiili hizmet zammı, maaş zammı, ek gösterge artışı, disiplin affı, statü değişikliği (kadroya geçirme) gibi uygulamalardan bahsedilebilir. Kamu çalışanlarına normal ilerleme sistemi dışında ilave derece verilmesi de bu başlık altında zikredilebilecek iyileştirme uygulamalarından biridir.

Kamu çalışanlarına çeşitli tarihlerde yapılan 4 düzenleme ile ilave 1 derece verilmiştir.

BİRİNCİ DÜZENLEME (1979-1980)

***1979 yılında 2182 sayılı Kanunla**; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamındaki personele*

***1980 yılında 2260 sayılı Kanunla** da 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamındaki personele*

ilave 1 derece verilmiştir.

İKİNCİ DÜZENLEME (1991)

***457 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile** kamu iktisadi teşebbüslerindeki sözleşmeli personele,*

***458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile** (Daha önce 2182 sayılı Kanundan yararlanmamış olmak kaydıyla) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamındaki personele*

***459 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de** (Daha önce 2182 sayılı Kanundan yararlanmamış olmak kaydıyla) 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamındaki personele*

ilave 1 derece verilmiştir.

ÜÇÜNCÜ DÜZENLEME (2005)

***5289 sayılı Kanunla** (Daha önce 457, 458 ve 459 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerden yararlanmamış olmak kaydıyla) kamu çalışanlarına ilave 1 derece verilmiştir.*

DÖRDÜNCÜ DÜZENLEME (2015)

***3. Dönem Toplu Sözleşme ile** (Bakınız 23.08.2015 tarihli Resmi Gazete) 15.01.2016 tarihinde görevde olan kamu görevlilerine (Daha önce 457, 458 ve 459 sayılı Kanun H*ükmünde *Kararnameler ile 5289 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmamış olmak kaydıyla) ilave 1 derece verilmesi öngörülmüştür.*

3.6. Memuriyet Dışında Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

Bazı hallerde memuriyet statüsü dışında geçen hizmet sürelerinin belli

şartlarla memuriyet kıdeminde sayılması söz konusudur. Bu husus esas itibariyle 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin Ortak Hükümler (C) Bölümünde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre kamu kurum ve kuruluşlarında memuriyet statüsü dışında geçen, kanunda belirtilen niteliklerdeki hizmet sürelerinin tamamı ile özel sektörde geçen hizmet sürelerinin belli oranı memuriyette geçmiş sayılmaktadır. **Ancak bu madde kapsamında sayılan özel sektördeki hizmet süresinin, 12 yılı geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.**

Ayrıca 36. maddenin C fıkrasının 8. bendi, bir hizmet süresi olmadığı halde doğum sonrası aylıksız izin süresinin de derece ve kademe ilerlemesinde sayılmasını düzenlemiştir. Bunun dışında askerlikte ve belediye başkanlığında geçen sürelerin de memuriyette geçmiş gibi değerlendirilmesi durumu söz konusudur.

Memuriyette geçmediği halde memuriyette geçmiş gibi değerlendirilen hizmet süreleri aşağıda sıralanmıştır:

3.6.1. Teknik Hizmette Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 36/C-1)**

Bu madde kapsamındaki hizmetlerin memuriyetten sayılabilmesi için memurun Teknik Hizmetler Sınıfı kapsamında bir kadroda bulunması gerekir.

3.6.2. Sağlık Hizmetlerinde Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel kurumlarda yapanlarla, memurluktan ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memurluğa girmek isteyenlerin sağlık hizmetlerinde geçen süresinden, bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen süreleri ile 196 ncı maddede belirtilen şekilde tespit edilecek mahrumiyet bölgelerinde en az 3 yıl çalışanların veya çalışacak olanların sürelerinin tamamı ve geri kalan sürelerinin 3/4 ü toplamı memurlukta geçmiş sayılarak bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç

yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 36/C-2)**

Bu madde kapsamındaki hizmetlerin memuriyetten sayılabilmesi için memurun Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kapsamında bir kadroda bulunması gerekir.

3.6.3. Avukatlıkta Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin memuriyete girmeden önce veya memurluktan ayrılarak avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4 ü memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 36/C-3)**

Bu madde kapsamındaki hizmetlerin memuriyetten sayılabilmesi için memurun Avukatlık Hizmetleri Sınıfı kapsamında bir kadroda bulunması gerekir.

3.6.4. Gazetecilikte Geçen Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparak memurluğa girenlerin; meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilmeleri şartıyla, fiilen gazetecilik yaparak geçirdikleri sürenin 3/4 ü fiilen memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürenin her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 36/C-4)**

Bu madde kapsamındaki hizmetlerin memuriyetten sayılabilmesi için memurun mesleği ile ilgili bir görevde istihdam edilmesi gerekir.

3.6.5. Eğitim Hizmetlerinde Geçen Sürelerin Memuriyetten Sayılması

Özel okullarda öğretmenlik veya yöneticilik yaptıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı emrinde memuriyet kabul edenlerin özel okullarda geçen hizmet sürelerinin 2/3 ünün her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilmesi öngörülmüştür. **(657 s. Kanun Madde 36/C-5)**

Bu madde kapsamındaki hizmetlerin memuriyetten sayılabilmesi için memurun Milli Eğitim Bakanlığı emrinde çalışıyor olması gerekir.

3.6.6. Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerindeki Hizmetlerin Memuriyetten Sayılması

2834 ve 2836 sayılı Kanunlara göre kurulmuş olan Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerinde çalışanlardan sonradan memuriyete girenlerin bu kooperatiflerde geçen hizmetleri, 12 yılı geçmemek üzere her yıl için bir kademe

ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 36/C-7)**

3.6.7. Doğum Sonrası Aylıksız İzin Sürelerinin Memuriyetten Sayılması

2016 yılında 6663 sayılı Kanunun 5. maddesiyle 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin (C) bendinde yapılan düzenleme sonrasında 657 sayılı Kanunun 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca doğum sonrasında kullanılan aylıksız izin sürelerinin, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmesi öngörülmüştür. **(657 s. Kanun Madde 36/C-8)**

3.6.8. Muvazzaf Askerlik Hizmetinin Memuriyetten Sayılması

Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönenlerin muvazzaf askerlikte geçen süreleri, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sırada iktisap etmiş oldukları derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 83)**

Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananların muvazzaf askerlikte geçen süreleri, asaletlerinin tasdikinden sonra kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesinde değerlendirilir. **(657 s. Kanun Madde 84)**

3.6.9. Belediye Başkanlığında Geçen Sürelerin Memuriyette Geçmiş Sayılması

Belediye başkanlığı yapmış olanların, personel kanunlarına tâbi bir kadroya atanmaları hâlinde belediye başkanlığında geçen süreleri memuriyette geçmiş sayılmaktadır. **(5393 s. Kanun Madde 39)**

3.7. Yükselinebilecek Derecenin Üstünde Bir Dereceye Yükselme

Bu Kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve **son sekiz yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın** bir üst dereceye yükseltilir. **(657 s. Kanun Madde 37)**

Örneğin lise mezunu olarak en çok 3. dereceye kadar yükselebilmesi öngörülen bir memurun kazanılmış hak aylık derecesi, 3. derecenin 4. kademesine gelmiş ve son 8 yıllık süre içerisinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kazanılmış hak aylık derecesi 2. dereceye yükseltilmektedir.

3.8. Sınıf Dışında ve Derecesinin Altında Çalıştırılmama

Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılamaz.

5 inci ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara, derece yükselmesi için gerekli nitelikleri haiz memur bulunmaması hallerinde, 36 ncı maddede belirtilen öğrenim durumları itibariyle tespit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak ve **karşılık gösterilecek kadro derecesi kazanılmış hak aylık derecelerinin üç üst derecesinden fazla olmamak kaydıyla,** bu dereceler karşılık gösterilerek, kendi derecesi ile aynı sınıftan memur atanması mümkündür.

Bunlar, işgal ettikleri kadroda kazanılmış derece ve kademelerinin aylığını almaya devam ederler ve kazanılmış aylıklarındaki kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi genel esaslara göre yapılır. Karşılık gösterilen kadrolar, ilgililer için kazanılmış hak teşkil etmez. **(657 s. Kanun Madde 45)**

AÇIKLAMA 15: MEMURLARIN KIDEMLERİNİN ÜSTÜNDE BİR KADROYA ATANMASI

Memurların kıdemlerinin, yani kazanılmış hak aylık derecelerinin üstünde yer alan bir kadroya atanmasında esas itibariyle üç uygulama söz konusudur. Bu uygulamalar;

- *İlk dört dereceli kadrolara atanma*
- *Üst kademe kamu yöneticisi kadrolarına atanma,*
- *5-15 dereceli kadrolara atanma*

olarak sıralanabilir.

Şimdi bu uygulamaların detaylarını görelim.

İlk Dört Dereceli Kadrolara Atanma

657 sayılı Kanunun 68/B maddesi uygulamasında yükseköğrenim görmüş memur, atanacağı kadronun derecesine göre farklılaşan (8 yıl, 10 yıl gibi) hizmet süresine sahip olmak kaydıyla 1 – 4. Dereceli kadrolara atanabilmektedir.

Örnek: Kazanılmış hak aylık derecesi 6 olan ve 10 yıllık hizmet süresine sahip bir Mühendisin 1. veya 2. dereceli Mühendis kadrosuna atanabilmesi.

Burada atanılan kadronun ve derecenin haklarından yararlanılmaktadır.

Bu konu ileride yeri geldiğinde ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

Üst Düzey Kamu Yöneticisi Kadrolarına Atanma

Memur, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gereğince en az 5 hizmet yılına sahip olmak kaydıyla üst kademe kamu yöneticisi kadrolarından birine atanabilir.

Örnek: Kazanılmış hak aylık derecesi 7 olan ve 8 hizmet yılına sahip yükseköğre-

nim mezunu bir memurun 1. dereceli Genel Müdür kadrosuna atanması.

Burada da atanılan kadronun ve derecenin haklarından yararlanılmaktadır.

Bu konu da ileride yeri geldiğinde ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

5 - 15 Dereceli Kadrolara Atanma

657 sayılı Kanunun 45. maddesi uygulamasında, 5 - 15. dereceli kadrolarda bir memurun, kazanılmış hak aylık derecesinin en çok üç derece üstünde bulunan kadrolara atanabilmesi mümkündür.

*Bu durumda memur, **yukarıdaki iki durumdan farklı olarak** atandığı kadronun değil, kazanılmış hak aylık derecesinin maaşını almaktadır.*

Örnek: 657 sayılı Kanunun 45. maddesi uygulamasında kazanılmış hak aylık derecesi 8 olan bir mühendis,

- *5. , 6. veya 7. dereceli bir kadroya atanabilmekte,*
- *Ancak kazanılmış hak aylık derecesi olan 8. derecenin aylığını almaktadır.*

BEŞİNCİ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU MEMURİYETE GİRİŞ VE ADAYLIK SİSTEMİ

1. MEMURİYETTE ATAMA TÜRLERİ

Memurlukta çok çeşitli atama usulleri kullanılmaktadır.

Gündelik hayatta da çokça kullandığımız bu kavramların ne anlama geldiğini daha iyi anlayabilmek açısından Kanunun çeşitli maddelerine yayılmış bulunan memuriyette atama türleri ve bu atama türlerine ilişkin açıklayıcı bazı örnekler derli-toplu olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- **Açıktan atama**

Memuriyet sıfatını taşımayan bir kişinin usulüne uygun olarak bir memur kadrosuna atanmasıdır. İki şekilde karşımıza çıkar.

  - İlk defa atanma
    (KPSS sonucuna göre atanma)
  - Yeniden atanma
    (İstifa eden bir kişinin memurluğa atanması)

- **Yönetici kadrolarına atama**

Bir memurun öngörülen usule uygun olarak idareci kadrosuna atanmasıdır. İki şekilde karşımıza çıkar.

  - Görevde yükselme kapsamındaki kadrolara atama
    (Şube Müdürü kadrosuna atanma)
  - Diğer yöneticilik kadrolarına atama
    (Genel Müdür kadrosuna atanma)

- **Unvan değişikliği suretiyle atama**

Bir memurun usulüne uygun olarak öğrenim durumu itibariyle niteliğini taşıdığı unvanlı bir kadroya atanmasıdır.

(Memurun Mühendis kadrosuna atanması)

- **Aynı düzeydeki başka bir kadroya atama**

Bir memurun ilgili mevzuatında aynı düzey olduğu kabul edilen bir kadroya atanmasıdır.

(Memurun, Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosuna atanması)

- **Yer değiştirme suretiyle atama**

Bir kurumda görev yapmakta olan memurun aynı kurumun farklı bir teşkilatındaki bir kadroya atanmasıdır.

(Erzurum'daki öğretmenin Aydın'a atanması)

- **Karşılıklı olarak yer değiştirme (Becayiş)**

Aynı kurumun farklı teşkilatlarında görev yapmakta olan benzer nitelikteki memurlarının karşılıklı olarak yer değiştirmesidir.

(Balıkesir ve Kastamonu'daki iki mühendisin karşılıklı yer değiştirmesi)

- **Kurumlar arası naklen atama**

Bir memurun farklı bir kurumda durumuna uygun bir kadroya atanmasıdır.

(İçişleri Bakanlığı'ndaki bir memurun Sağlık Bakanlığı'na atanması)

- **Diğer personel kanunlarına tabi görevlerden memuriyete atama**

Diğer kamu görevlisi olarak farklı bir personel kanununa tabi olan bir kamu görevlisinin bir memur kadrosuna atanmasıdır.

(Bir astsubayın, memurluğa atanması)

2. MEMURİYETE GİRİŞ USULÜ

Açıktan atama, ***"memuriyet sıfatını taşımayan birinin gerekli usule uyularak memuriyete atanması"*** olarak isimlendirilmekte olup, yukarıda da belirtildiği gibi uygulamada iki şekilde karşımıza çıkmaktadır;

- **İlk defa atanma:** Bir kişinin ilk defa atama prosedürüne uyulmak suretiyle (*sınav sonucuna göre, kurayla, istisnai memuriyet ataması ile vb.*) memuriyete atanması
- **Yeniden atanma:** Daha önce memur iken istifa etmiş veya emekli olmuş birisinin yeniden memuriyete atanması.

Yeniden atanma konusu ileride işlenecektir. Burada ilk defa memuriyete atama konusuna değineceğiz.

Memuriyete ilk defa atama konusunda uygulanan belli başlı yöntemler aşağıda sayılmıştır:

- **Sınav Sonucuna Göre Atanma**
  - Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucuna göre doğrudan yerleştirme
  - KPSS ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma
  - KPSS, yazılı ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma
  - Kurumsal yazılı ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma
  - Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) sonucuna göre atanma (*Lise ve üstü okullardan mezun engellilerin memuriyete atanmasında bu yöntem kullanılmaktadır.*)
- **Kura Sonucuna Göre Atanma**
  - Engelli memur ataması (657 s. Kanun Madde 53) (*İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunu engellilerin memuriyete atanmasında bu yöntem kullanılmaktadır.*)
  - Şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının atanması (3713 s. Kanun Ek Madde 1)
  - Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlananların atanması (2828 s. Kanun Ek Madde 1)

    - Sağlık personeli (Doktor, Diş Hekimi, Eczacı) ataması (3359 s. Kanun)
- **Bir Okula Girip Mezuniyet Sonrasında Memurluğa Atanma**

(Polis memurluğu gibi)

- **Sınavsız Olarak Memuriyete Atanma**
    - İstisnai memuriyet kadrolarına atanma, (657 s. Kanun Madde 59),
    - Daha önce memuriyeti bulunmayan bir kişinin gerekli koşulları taşıması halinde üst düzey yöneticilik görevlerine atanması (375 s. Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35)

3. DEVLET MEMURLUĞUNA GİRİŞ ŞARTLARI

Devlet memurluğuna atanacaklarda aşağıdaki genel şartlar aranmaktadır:

- **T.C. Vatandaşı olmak**
- **Yaş şartını taşımak:** Genel olarak 18 yaşını tamamlayanlar memur olabilirler. Bir meslek veya sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanununun 12 nci maddesine göre kazai rüşt kararı almak şartiyle Devlet memurluklarına atanabilirler.
- **Öğrenim şartını taşımak:** Genel olarak ortaokulu bitirenler memur olabilirler. Ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkokulu bitirenlerin de alınması caizdir. Bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselebilmek için, mevzuat ile işin gereğine göre daha yükseköğrenim dereceleri veya muayyen fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi şartlar konulabilir.
- **Kamu haklarından mahrum olmamak**
- **Memurluğa engel suçlardan hükümlü olmamak:** Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, 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.
- **Askerlik durumuyla ilgisi bulunmamak:** Askerlik durumu itibariyle;
    - Askerlikle ilgisi bulunmamak,
    - Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
    - Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- **Sağlık durumu memuriyete engel olmamak:** Engellilerin memurluğa alınmasına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı

yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.

Bu asgari şartların ötesinde memuriyette girişte ilgili mevzuatı uyarınca farklı özel şartlar aranabilmektedir.

AÇIKLAMA 16: MEMURLUĞA ENGEL SUÇLARDA ÖZEL DURUMLAR

Ceza hukukuna ilişkin düzenlemelerin özel bir uzmanlık alanı olması, yakın zamanda Ceza Kanunumuzun değişmiş olması, eski Ceza Kanunu ile yeni Ceza Kanunu hükümleri arasındaki bazı farklılıklar, memurluğa engel suçlarla ilgili olarak; kamu kurum ve kuruluşlarında, hangi suçların memuriyete engel olduğu ya da Türk Ceza Kanununda öngörülen ceza hükümlerine ve cezaların infazına ilişkin düzenlemelerin nasıl yorumlanması gerektiği konusunda çok sayıda tereddüt oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Ortaya çıkan tereddütlü durumlara ilişkin değerlendirmeler aşağıda zikredilmiştir:

Taksirli Suçlar Sebebiyle Verilen Mahkumiyet Kararı

*Maddede **"kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreli hapis cezasına hükmedilmesi"** memuriyete engel olarak belirtilmiş olup, taksirli işlenen suçlar sebebiyle 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkum olmak, **memuriyete engel bulunmamaktadır.***

1 Yıldan Az Hapis Cezasına Mahkum Olmak

*Maddede **"affedilmiş olsalar bile"** ibaresinden sonra özel olarak sayılan suçlar hariç olmak üzere 1 yıldan az süreyle hapis cezasına mahkum olmak **memuriyete engel değildir.***

*"**Memnu Hakların İadesi / Yasaklanmış Hakların Geri Verilmesi" Kararı***

Eski Ceza Kanununda (Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu) yer alan "memnu hakların iadesi" müessesesine yeni Ceza Kanununda (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu) yer verilmemiş, ancak daha sonra 5352 sayılı Adli Sicil Kanunu'nun 13/A maddesinde düzenleme yapılmak suretiyle "yasaklanmış hakların geri verilmesi" müessesesi yeniden oluşturulmuştur.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 17.11.2011 tarihli ve E.2007/2368 ve K.2011/1214 sayılı Kararında "memnu hakların iadesi kararı 657 sayılı Kanunun 48/A-5 inci maddesinde sayılan yüz kızartıcı suçlar dışında kalan suçlar bakımından devlet memuru olabilme koşulları yönünden ehliyetsizliği geleceğe dönük olarak ortadan kaldırmaktadır" hükmüne yer verilmiştir.

*Bu kapsamda ister 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'na göre verilen "memnu hakların iadesi", isterse 5352 sayılı Kanuna göre verilen "yasaklanmış hakların geri verilmesi" kararlarının **657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde sayılan suçlar dışında memuriyet koşulları açısından ehliyetsizliği geleceğe dönük olarak ortadan kaldır-***

dığı değerlendirilmektedir.

765 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Verilen "Tecil" Kararı

Eski Ceza Kanununun (765 sayılı Türk Ceza Kanunu) 95/II maddesinde yer alan ".....hüküm tarihinden itibaren beş sene içinde işlediği diğer bir cürümden dolayı evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya yahut hapis veya ağır hapis cezasına mahkum olmazsa cezası tecil edilmiş olan mahkumiyeti ***esasen vaki olmamış sayılır.*** *Aksi takdirde her iki ceza ayrı ayrı tenfiz olunur" hükmü yer almaktadır.*

Bu sebeple gerekli şartların gerçekleşmesi durumunda verilen ***tecil kararı sonrasında beş yıl içerisinde başka bir mahkumiyete hükmedilmediği takdirde esasen mahkumiyet vaki olmamış sayıldığı için tecil edilmiş ceza hükmü memuriyete engel olmamaktadır.***

5237 Sayılı Kanuna Göre Verilen "Cezanın Ertelenmesi" Kararı

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 51. maddesine göre bir mahkumiyet hakkında verilen erteleme kararında, belirlenen deneme süresinin yükümlülüklere uygun ve iyi halli geçirilmesi halinde ceza infaz edilmiş sayılmaktadır.

Bu sebeple hakkında erteleme kararı verilen cezanın hükmü değil infazı ortadan kalktığı için "cezanın ertelenmesi kararı" memuriyete engel teşkil etmektedir.

"Hükmün Açıklanmasının Geriye Bırakılması" Kararı

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 231. maddesinin beşinci fıkrasına göre "Hükmün açıklanmasının geriye bırakılması kararı" verilmesinde denetim süresinin sonunda gerekli şartlar oluşmuşsa ***"hükmün sanık hakkında bir hukuki sonuç doğurmaması"*** *durumu ortaya çıktığı için* ***hükmün açıklanmasının geriye bırakılması kararı memuriyete engel değildir.***

Yukarıda anlatılan durumları bir Tablo'da şu şekilde gösterebiliriz:

TABLO 3		
MEMURİYETE ENGEL SUÇLARDA ÖZEL DURUMLAR		
SUÇ-CEZA / KARAR	**KASTEN İŞLENEN BİR SUÇTAN DOLAYI BİR YIL VEYA DAHA FAZLA SÜREYLE HAPİS CEZASI**	**AFFA UĞRAMIŞ OLSA BİLE (48/A-5' TE SAYILAN SUÇLAR)**
KASITLI OLMAYAN (TAKSİRLİ) SUÇLARDAN MAHKUMİYET	ENGEL DEĞİL	-
1 YILDAN AZ MAHKUMİYET	ENGEL DEĞİL	ENGEL
YASAKLANMIŞ HAKLARIN GERİ VERİLMESİ (5352) / MEMNU HAKLARIN İADESİ (765) KARARLARI	ENGEL DEĞİL	ENGEL
5237 SAYILI KANUNA GÖRE ERTELENEN MAHKUMİYET	ENGEL	ENGEL
765 SAYILI KANUNA GÖRE TECİL EDİLEN MAHKUMİYET	ENGEL DEĞİL	ENGEL DEĞİL
HÜKMÜN AÇIKLANMASININ GERİYE BIRAKILMASI	ENGEL DEĞİL	ENGEL DEĞİL

AÇIKLAMA 17: KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ARŞİV ARAŞTIRMASI VE GÜVENLİK SORUŞTURMASI YAPILMASI

12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra normalleşme adımlarından başlamak kaydıyla, tarihsel gelişimin de gösterilmesi açısından kamu çalışanları için arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılması konusunun üç aşamada ele alınması uygun olacaktır:

- *1994 tarihli 4045 sayılı Kanun çerçevesinde arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılması,*
- *15 Temmuz hain darbe girişimi sonrası arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılması ve Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararları,*
- *7315 sayılı Kanun çerçevesinde arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılması.*

17.1. 4045 SAYILI KANUNA GÖRE KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ARŞİV ARAŞTIRMASI VE GÜVENLİK SORUŞTURMASI

07.04.2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu yürürlüğe girmeden önce hangi kamu çalışanları için arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılacağı 26.10.1994 tarihli ve 4045 sayılı "Güvenlik Soruşturması, Bazı Nedenlerle Görevlerine Son Verilen Kamu Personeli ile Kamu Görevine Alınmayanların Haklarının Geri Verilmesine ve 1402 Numaralı Sıkıyönetim Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'da düzenlenmişti. ***(Bu Kanun 7315 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.)***

Mülga 4045 sayılı Kanunun 1. maddesinde "Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması; kamu kurum ve kuruluşlarında, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün, iç ve dış menfaatlerin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğu gizlilik dereceli birimler ile Genelkurmay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, jandarma, emniyet, sahil güvenlik ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli ve ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel hakkında yapılır.

Devletin güvenliğini, ulusun varlığını ve bütünlüğünü iç ve dış menfaatlerinin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgeler ile gizlilik dereceli kamu personeli ile meslek gruplarının tespiti, birim ve kısımların tanımlarının yapılması, güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının usul ve esasları ile bunu yapacak merciler ve üst kademe yöneticilerinin kimler olduğu Cumhurbaşkanınca yürürlüğe konulacak yönetmelik ile düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Kanunun öngördüğü uygulamayı düzenlemek amacıyla 14.2.2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla "Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği" yürürlüğe konulmuştu.

Yönetmelikte düzenlenen hususlarla ilgili olarak;

- *Yönetmeliğin dayanağı olan 4045 sayılı Kanunun 7315 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılması,*

- *7315 sayılı Kanunun 12. maddesinin Kanunun uygulanmasını göstermek üzere bir Yönetmeliğin yürürlüğe konulmasını öngörmesi*

dikkate alınarak burada daha fazla ayrıntıya girilmemiştir.

17.2. 15 TEMMUZ HAİN DARBE GİRİŞİMİ SONRASI KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ARŞİV ARAŞTIRMASI VE GÜVENLİK SORUŞTURMASI

15 Temmuz hain darbe girişimi sonrası Devlet güvenliğini sağlamayı amaçlayan düzenlemeler bağlamında yukarıda zikredilen 4045 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın, kamu çalışanlarının mesleğe alınmasında bir şart olarak arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılmasını öngören düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur.

Burada bu düzenlemelere bazı örnekler vermek gerekirse;

676 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 74. maddesiyle (Daha sonra bu hüküm Türkiye Büyük Millet Meclisinde 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi yasalaştıran 7070 sayılı Kanunun 60. maddesiyle aynen kabul edilmiştir.) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

"8. Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak."

Bu hüküm, devlet memurlarının ve bu maddeye atıfta bulunması sebebiyle mesleğe girişlerinde haklarında 657 sayılı Kanunun bu hükümlerinin uygulanması öngörülen kamu personelinin işe alınmasında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmasını öngörmüştür.

Bu hüküm Anayasa Mahkemesinin 24/7/2019 tarihli ve E.2018/73 ve K.2019/65 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

680 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 84. maddesiyle (Kanun Hükmünde Kararnameyi yasalaştıran 7072 sayılı Kanunun 82. Maddesiyle aynen kabul edilmiştir) 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesinin birinci fıkrasına (e) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiştir.

"f) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,"

Bu hüküm, kamu iktisadi teşebbüsleri personelinin işe alınmasında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmasını öngörmüştür.

Bu hüküm de Anayasa Mahkemesinin 19/2/2020 tarihli ve E.2018/91 ve K.2020/10 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılmasının temel hukuki metni olan 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 12. maddesinde, 20.02.2017 tarihli ve 2017/9949 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılan değişiklik sonrasında sözleşmeli personel olarak çalışabilmek için, 657 sayılı Kanunun 48. Maddesinin A-8 bendinde yer alan "güvenlik soruşturması

ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak" şartının da aranacağı öngörülmüş, ancak Anayasa Mahkemesinin yukarıda zikredilen kararı ile 657 sayılı Kanunun ilgili bendi iptal edilince, sözleşmeli personel için de bu hükmün uygulanması imkânı kalmamıştır.

17.3. ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL GEREKÇELERİ

657 sayılı Kanunun 48. maddesini A- 8 bendinin iptali ile ilgili olarak Anayasa Mahkemesi'nin 24/7/2019 tarihli ve E.2018/73; K.2019/65 sayılı Kararında dayandığı gerekçeler şu şekildedir:

- *Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrası gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği,*
- *Kanuni düzenleme ilkesi uyarınca kamu görevlilerinin nitelikleri ve atanmalarına ilişkin kuralların kanunda gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerektiği,*
- *Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının, insan onurunun korunması ve bireyin kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı amaçladığı,*
- *Anayasa'nın 20. maddesi uyarınca kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hâllerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceği, dolayısıyla kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sağlanan anayasal güvencenin yaşama geçirilebilmesi için bu hakkı ilgilendiren yasal düzenlemelerin açık, anlaşılabilir ve söz konusu hakkın kullanılabilmesine elverişli olması gerektiği, ancak böyle bir düzenleme ile kişilerin özel hayatlarını ilgilendiren veri, bilgi ve belgelerin resmî makamların keyfî müdahalelerine karşı korunmasının mümkün hâle gelebileceği,*
- *Bu bağlamda güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasıyla elde edilen verilerin 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel veri niteliğinde olduğu, kuralla güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması kapsamında kamu mercileri tarafından özel yaşamı ile ilgili sorular sorulması da dâhil olmak üzere bir bireyin özel hayatı, iş ve sosyal yaşamıyla ilgili bilgilerinin alınması, kaydedilmesi ve kullanılmasının özel hayata saygı hakkına sınırlama niteliğinde olduğu,*
- *Anayasa'nın 129. maddesinin birinci fıkrasında memurlar ve kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunma yükümlülüklerinin düzenlendiği, belirtilen hususlar gözetilerek* ***kamu görevlerine atanacak kişiler bakımından birtakım şartlar getirilmesinin doğal olduğu,*** *kamu görevine atanmadan önce kişilerin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasını öngören kuralın* ***kanun koyucunun takdir yetkisinde olduğu,*** *ancak bu alanda düzenleme getiren kuralların kamu*

makamlarına hangi koşullarda ve hangi sınırlar içinde tedbirler uygulama ve özel hayatın gizliliğine yönelik müdahalelerde bulunma yetkisi verildiğini yeterince açık olarak göstermesi ve ***olası kötüye kullanmalara karşı yeterli güvenceleri sağlaması gerektiği,***

- *Kuralda güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılması memurluğa alımlarda genel şartlar arasında sayılmasına karşın güvenlik soruşturmasına ve arşiv araştırmasına konu edilecek bilgi ve belgelerin neler olduğuna, bu bilgilerin ne şekilde kullanılacağına, hangi mercilerin soruşturma ve araştırmayı yapacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmadığı,*
- *Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda devlet memurluğuna atanmada esas alınacak kişisel veri niteliğindeki bilgilerin alınmasına, kullanılmasına ve işlenmesine yönelik güvenceler ve temel ilkeler kanunla belirlenmeksizin bunların alınmasına ve kullanılmasına izin verilmesinin Anayasa'nın 13., 20. ve 128. maddeleriyle bağdaşmadığı*

belirtilmiş, açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 13., 20. ve 128. maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

17.4. 7315 SAYILI KANUN'A GÖRE ARŞİV ARAŞTIRMASI VE GÜVENLİK SORUŞTURMASI YAPILMASI

Anayasa Mahkemesi'nin kamu çalışanları için güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına ilişkin iptal kararlarından sonra, kamu çalışanları hakkında arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılmasına ilişkin hususları düzenlemek üzere 07.04.2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu yürürlüğe konulmuştur. ***7315 sayılı Kanun, yukarıda belirttiğimiz 4045 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır.***

Arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması kimler hakkında yapılır?

Statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın ilk defa veya yeniden memuriyete yahut kamu görevine atanacaklar hakkında ***arşiv*** *araştırması yapılması öngörülmüştür.*

Aşağıda sayılanlar hakkında ***arşiv araştırması ile güvenlik soruşturmasının birlikte yapılması*** *öngörülmüştür:*

- *Kurum ve kuruluşlarda, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları hâlinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün, iç ve dış menfaatlerin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğu gizlilik dereceli birimler,*
- *Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı, jandarma, emniyet, sahil güvenlik ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli,*
- *Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel,*
- *Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak öğretmenler,*
- *Üst kademe kamu yöneticileri,*
- *Özel kanunları uyarınca güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına tabi*

tutulan kişiler,

- *Milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis, hizmetlerde statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın istihdam edilenler.* ***(Madde 3)***

Arşiv araştırmasının kapsamı

Arşiv araştırması;

- *Kişinin adli sicil kaydının,*
- *Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından hâlen aranıp aranmadığının,*
- *Kişi hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının,*
- *Kişi hakkında kesinleşmiş mahkeme kararları ve 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 171 inci maddesinin beşinci ve 231 inci maddesinin onüçüncü fıkraları kapsamında alınan kararlar ile kişi hakkında devam eden veya sonuçlanmış olan soruşturma ya da kovuşturmalar kapsamındaki olguların,*
- *Hakkında kamu görevinden çıkarılma ya da kesinleşmiş memurluktan çıkarma cezası olup olmadığının,*

mevcut kayıtlardan tespit edilmesidir. ***(Madde 4)***

Güvenlik soruşturmasının kapsamı

Güvenlik soruşturması, arşiv araştırmasındaki hususlara ilave olarak kişinin;

- *Görevin gerektirdiği niteliklerle ilgili kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerindeki olgusal verilerinin,*
- *Yabancı devlet kurumları ve yabancılarla ilişiğinin,*
- *Terör örgütleri veya suç işlemek amacıyla kurulan örgütlerle eylem birliği, irtibat ve iltisak içinde olup olmadığının,*

mevcut kayıtlardan ve kişinin görevine yansıyacak hususların denetime elverişli olacak yöntemlerle yerinden araştırılmak suretiyle tespit edilmesidir. ***(Madde 5)***

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasını yapacak birimler

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması, Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve mahalli mülki idare amirlikleri tarafından yapılır.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapmakla görevli birimler, kendilerine iletilen taleple sınırlı olarak güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması kapsamında bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları arşivlerinden ve elektronik bilgi işlem merkezlerinden gerekli bilgi ve belgeler ile bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi kapsamındaki karar ve kayıtları almaya yetkilidir.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapmakla görevli birimlerde yetkilendirilmiş personel, hukuka aykırı olarak elektronik ortamda veya bilgisayar loglarında kişisel verilerle ilgili sorgulama yapamaz, log kayıtlarını değiştiremez veya silemez, bu şekilde elde edilen bilgileri paylaşamaz veya yayın yoluyla duyuramaz. Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşamaz ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına veremez. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapmakla görevli birimler tarafından bu hususlara ilişkin

gerekli tedbirler alınır. ***(Madde 6)***

Değerlendirme Komisyonu

Yaptırılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi amacıyla Değerlendirme Komisyonu kurulur.

Değerlendirme Komisyonu;

- *Cumhurbaşkanlığında İdari İşler Başkanının görevlendireceği bir üst kademe yöneticisinin,*
- *Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığında genel sekreter yardımcısının,*
- *Bakanlıklarda bakan yardımcısının,*
- *Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında en üst yöneticinin görevlendireceği bir üst kademe yöneticisinin,*
- *Üniversitelerde rektör yardımcısının,*
- *Valiliklerde vali yardımcısının başkanlığında,*

teftiş/denetim, personel ve hukuk birimleri ile uygun görülecek diğer birimlerden birer üyenin katılımıyla başkan dahil en az beş kişiden ve tek sayıda olacak şekilde oluşturulur.

Milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis ve hizmetlerde istihdam edilecekler hakkındaki değerlendirme, ilgili bakanlık ya da kamu kurumları bünyesindeki Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

Memuriyet veya kamu görevlerine uygunluğunun değerlendirilmesini sağlayacak yorum içermeyen olgusal veriler, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapmakla görevli birimlerce ilgili kurum ve kuruluş bünyesinde kurulan Değerlendirme Komisyonuna iletilir.

Değerlendirme Komisyonu kendisine iletilen verilere ilişkin nesnel ve gerekçeli değerlendirmelerini yazılı olarak atamaya yetkili amire sunar. Mahkemeler tarafından istenildiğinde bu bilgiler sunulur. ***(Madde 7)***

Kişisel Verilerin Korunması

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması kapsamında kişinin istihbari faaliyetlere konu olmayan kendisiyle ilgili kişisel verileri hakkında bilgilendirilmesi, bu verilere erişmesi, bunların düzeltilmesi ve silinmesi taleplerine ilişkin tedbirler alınır.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına konu kişisel verilerin doğru ve güncel olması esastır. Bu veriler, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak kullanılır.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması kapsamında yürütülen iş ve işlemlerde, 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 4 üncü maddesinde belirtilen genel ilkelere aykırı hareket edilemez. Ancak millî savunma, millî güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni ve ekonomik güvenlik ile ilgili istihbarat faaliyetleri kapsamında elde edilen bilgiler kişiye verilemez. ***(Madde 8)***

Bu Kanunda belirtilen güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapmakla görevli birimler ile değerlendirme komisyonları, veri güvenliğine ilişkin önlemleri alır. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması işlemlerinin her evresinde gizliliğe uyulur.

İlgili bilgi ve belgeler yasal olarak bilmesi gerekenlerden başkasına verilmez ve açıklanmaz. Bu Kanun kapsamında elde edilen kişisel veriler amacı dışında işlenemez ve aktarılamaz. ***(Madde 9)***

Kişisel verilerin silinmesi ve yok edilmesi

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sırasında elde edilen kişisel veriler, işlenme amacının ortadan kalkması hâlinde veya her durumda iki yılın sonunda değerlendirme komisyonlarınca silinir ve yok edilir.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasını yapan birimlerdeki istihbari faaliyete konu olmayan ilgilisine ait güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına ait veriler iki yılın sonunda silinir ve yok edilir.

Bu veriler, işleme karşı dava açılması hâlinde karar kesinleşmeden silinemez ve yok edilemez. Mahkemelerin bu konudaki talepleri, Değerlendirme Komisyonunun bünyesinde bulunduğu ilgili kurum ve kuruluş tarafından karşılanır. ***(Madde 10)***

7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununun uygulanmasını göstermek üzere hazırlanan ve 02.06.2022 tarihli ve 5649 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yapılmasına Dair Yönetmelik", 03.06.2022 tarihli ve 31855 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunmaktadır.

Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bu Yönetmeliğe bakılabilir.

4. MEMURİYETE GİRİŞTE SINAV ŞARTI

Genel kural olarak bir memuriyet kadrosuna atanabilmek için yapılacak sınavı başararak atanma hakkını elde etmek gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında 1999 yılı öncesinde **"kurumsal yazılı ve mülakat sistemi"**yle memur alımı gerçekleştirilirken, 1999 yılından itibaren **"merkezi sınav ve merkezi yerleştirme"** yöntemiyle memur alımı uygulamasına geçilmiştir.

Kamu hizmetine alınmada;

- 1999 yılında **Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)** ile başlayan uygulama,
- 2001 yılında **Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı (KMS)** adıyla devam etmiş,
- 2002 yılında da bu iki sınav sistemi birleştirilmek suretiyle **Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)** sistemine geçilmiştir.

KPSS ile kamu hizmetine girişte yerleştirme - atama yapılacak kadrolar;

- Sınav sonuçlarının eleme amaçlı kullanıldığı ve mesleğe uzman yardımcısı, müfettiş yardımcısı, stajyer kontrolör vb. olarak başlanılıp

belli yetiştirme dönemi sonunda yapılan yeterlik sınavı sonucuna göre uzmanlık, müfettişlik, kontrolörlük vb. kadrolara atanılan kariyer meslekler **(A) Grubu kadro**,

- Sınav sonucuna göre doğrudan yerleştirmeye konu olabilen memur, hemşire, bilgisayar işletmeni, mühendis gibi kadrolar ise **(B) Grubu kadro**

olarak kategorize edilmektedir.

KPSS (A) Grubu kadrolar için kurumsal ihtiyaçlar çerçevesinde farklı testler ve sınav ağırlıklarına dayanan farklı puan hesaplamaları yapılmaktadır. Kurumlar kendi alan ve ihtiyaçlarına göre belirledikleri puan türlerinden adayların başvurularını talep etmektedirler.

Başta sadece "Genel Yetenek" ve "Genel Kültür" testlerinden oluşan KPSS (B) Grubu Sınavlarında sonradan bazı meslek ve alanlar için bu testlere ilave olarak branş sınavlarına da geçiş yapılmıştır. Öğretmenlik kadrolarına yapılacak atamalar için "Eğitim Bilimleri Testi" yanında öğretmenlik branş testlerini içeren "Öğretmenlik Alan Bilgisi Testleri" de uygulanırken, Din görevliliğinde de "Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi" uygulamasına geçilmiştir.

KPSS (A) Grubu ve Öğretmenlik sınavları her yıl yapılırken, KPSS (B) Grubu sınavları 2 yılda bir gerçekleştirilmektedir.

Son yıllarda KPSS puan sonucuna göre doğrudan yerleştirme yapılması uygulaması oransal olarak gittikçe azalmaktadır. Bu eğilim özellikle 15 Temmuz Hain Darbe Girişimi sonrasında daha da artmıştır denebilir.

(B) Grubu kadrolar için daha çok **"KPSS + mülakat sınavı"** uygulaması görülürken,

(A) Grubu kadrolarda

- **KPSS sonrası mülakat sınavı,**
- **KPSS sonrası yazılı + mülakat sınavı**

uygulamaları görülebilmektedir.

Her iki uygulamada da KPSS, personel alımı için eleme sınavı niteliği taşımaktadır.

Bazı kariyer mesleklerde ise **KPSS olmaksızın kurumlarca yapılan veya yaptırılan yazılı ve mülakat sınavı sonucuna göre** personel alım yöntemleri de kullanılabilmektedir.

AÇIKLAMA 18: KAMU PERSONEL ALIM SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Binlerce yıldır yapılan düşünce üretimi sonrasında siyaset felsefesinin geldiği aşa-

ma, devlet ve toplum düzeninin;

- *Tek tek bireylerden oluşan toplumun,*
- *Birtakım haklarını sınırlandırma ve vergi verme yükümlülüğü karşılığında,*
- *Kendisine birtakım güvence ve hizmetleri sunma ödevini yüklediği devlete,*
- *Kural koyma ve koyduğu kuralları uygulama anlamında egemenlik hakkını tanıyan*

*bir "**toplumsal sözleşme"**ye dayandığını kabul etmektedir.*

*1215 tarihli Magna Carta'da **"temsil olmadan vergi olmaz"** prensibiyle ifade edilen bu anlayışa göre, kullanılan yetkinin de harcanan kaynağın da sahibi milletin kendisidir.*

Bu bağlamda toplumun fertlerinden bazılarının, egemenlik hakkını kullanacak devlet aygıtı içerisinde gerek siyasal, gerekse bürokratik bir konum işgal edip yetki kullanmasının da özel kurallara bağlanması gerekmektedir. Çünkü siyasal ya da bürokratik olarak birtakım yetkileri kullanacak olan kişilerin ücretleri ve üzerinde tasarrufta bulunacakları kaynaklar toplumun ödediği vergilerden finanse edilmektedir.

18.1. KAMU HİZMETİNE GİRİŞ SİSTEMİNİN ANAYASAL ÇERÇEVESİ

*Anayasa "çalışma hakkı"nı "Sosyal ve Ekonomik Haklar" bölümünde düzenlediği halde, "**kamu hizmetine girme hakkı"**nı* işte bu anlayıştan hareket ederek ***"Siyasi Haklar ve Ödevler"*** bölümünde düzenlemiştir.

Anayasanın 70. Maddesine göre;

"Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

18.2. KAMU PERSONEL ALIM SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Genel kural olarak kamu hizmetine girişte hangi statüde olursa olsun bir kadro veya bir pozisyona atanabilmek için yapılacak sınavı başararak atanma hakkını elde etmek gerekmektedir.

Bu aşamada kamu kurum ve kuruluşlarının herhangi bir kadro veya pozisyonunda işe girmek isteyen adaylar için gerçekleştirilen sınav uygulamalarının tarihsel gelişimine göz atmanın faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

18.2.1. 1999 Yılı Öncesinde Kamu Personel Alım Sistemi

1999 Yılı öncesinde kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımlarında genel olarak;

- *Kurumsal duyuru*
- *Kurumsal yazılı sınav*
- *Kurumsal mülakat veya uygulamalı sınav*

yöntemi uygulanmaktadır.

Zamanın ulaşım ve teknolojik imkânları göz önüne alındığında aynı düzey memurluk için farklı il ve bölgelerde sınav yapılabilmekte, aynı tarihte farklı kurumlarca sınav yapılabilme ihtimali bulunmakta, katılan kişi sayısına göre sınavlar için stadyumlar, kapalı spor salonları tahsis edilebilmektedir.

Aynı tarihte yapılan sınavlardan birine giren adaylar, diğer kurumun sınavına girememekte, ya da zorunluluk gereği belli bölge merkezlerinde yapılan sınavlara girebilmek için oradan oraya gitmek durumunda kalmaktadırlar.

Bu yazılı sınavlarda uygulanan güvenlik tedbirleri;

- *Önceden hazırlanan soruların bulunduğu mühürlü zarfların adayların huzurunda açılması,*
- *Adayların birbirinin kâğıdını göremeyecek uzaklıkta oturtulması,*
- *Adayın isminin ve diğer bilgilerinin yazıldığı sınav kâğıdı köşesinin kapatılması,*
- *Sonradan silinti vb. olmaması için sınavlarda tükenmez kalem kullanılması,*
- *Sınav kâğıdı not olarak değerlendirildikten sonra adayın isminin yazılı olduğu bölümün açılması*

gibi önlemlerden ibarettir.

Bugün yetersiz olduğu ileri sürülebilecek bu tedbirler bile kamuoyu algısında yazılı sınavlara olan güvenilirlik düzeyini yükseltebilmektedir.

Bu yazılı sınav sonucuna göre başarılı bulunan adayların çağrıldığı mülakat sınavlarının kamuoyundaki algısı ise bugün olduğu gibi genellikle olumsuzdur.

Bu uygulamaların ortaya çıkardığı rahatsızlık, 1990'lı yılların ortalarında kamu kurumlarına personel alımlarının merkezi sınav sonucuna göre yapılıp yapılamayacağı tartışmasını başlatmıştır; ***"Üniversitelere öğrenci alınmasında yıllardır kullanılan merkezi sınav ve merkezi yerleştirme uygulaması acaba kamu kurumlarına personel alımında da kullanılabilir mi?"***

Ancak kamu personel alımında merkezi sınav uygulamasında ortaya çıkabileceği düşünülen birtakım sıkıntılar vardır:

- *Farklı eğitim düzeylerinden (ortaöğretim, ön lisans, lisans) personel alım sınavı nasıl yapılacaktır?*
- *Farklı meslek dallarının sınavı birbirinden nasıl ayrıştırılacaktır? Eğer bu yapılamıyorsa örneğin bir sağlıkçı (hemşire) ile bir teknik eleman (tekniker) nasıl aynı sınava girecektir?*
- *Her ikisi de teknik kadro olmasına karşılık örneğin bir bilgisayar mühendisi ile bir ziraat mühendisinin ayrıştırılması nasıl yapılacaktır?*
- *Eğitim alanı ve düzeyi itibarıyla bu kadar çok çeşitli aday grubu için bir yarışma sınavı nasıl uygulanacaktır?*
- *Yapılacak sınav bir eleme sınavı mı, yoksa bir yerleştirme sınavı mı olacaktır?*

Bu gibi tartışmaların gölgesinde 1999 yılında kamu kurumlarına personel alımında merkezi sınav uygulamasına geçilmiştir. Şimdi bu alanda yaşanan gelişmeleri ana hatlarıyla özetlemeye çalışalım.

18.2.2. 1999 - 2002 Yılları Arasında Kamu Personel Alım Sistemi

*1999 Yılı öncesinde uygulanan ve **"kurumsal yazılı ve mülakat sınavı"** uygulamasına yönelik tepki ve eleştiriler sonrasında kamu personel alım sisteminde **"merkezi sınav ve merkezi yerleştirme"** uygulanması tartışılmaya başlanmıştır.*

*1999 yılı başında kamu personel alımında **"merkezi yazılı sınav"** uygulamasına geçilse de **"merkezi sınav ve merkezi yerleştirme"** usulüne geçiş için biraz daha beklemek gerekmiştir.*

1999 – 2002 yılları arasında uygulanan kamu personel alım sisteminin belli başlı gelişim aşamaları kabaca şu şekilde özetlenebilir:

18.2.2.1. Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)

*02.02.1999 tarihli ve 99/12377 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilen ve 22.02.1999 tarihli ve 23619 Mükerrer Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile birlikte kamu personel alım sisteminde **"merkezi sınav"** usulüne geçilmiştir.*

*Ülke düzeyinde uygulanan ilk merkezi personel seçme sınavımızın adı, 1999 yılında uygulanmaya başlanan **"Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)"**dır.*

*Yönetmelikle getirilen düzenlemenin ilk hâline bakıldığında **Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)'nin, kurumlarca yapılacak sözlü sınavlara girmeye imkân sağlayan bir eleme sınavı olarak düşünüldüğü anlaşılmaktadır.***

DMS adıyla uygulanmaya başlayan sınav sisteminin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- *Devlet memuru olarak çalışmak isteyenler için yazılı sınavlar, yılda ikiden fazla olmamak üzere ülke çapında merkezi olarak Devlet Personel Başkanlığınca Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM)'na yaptırılacaktır. (**NOT:** Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının o zamanki adı "Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı"dır.)*
- *Merkezi yazılı sınav, ilköğretim, ortaöğretim, ön lisans ve lisans olmak üzere **4 öğrenim düzeyi**nden yapılacaktır.*
- *Merkezi sınavda **başarılı sayılmak için 100 tam puan üzerinden en az 70 puan almak** zorunludur.*
- *Bu sınavda başarılı olanlar kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak **memuriyet sözlü sınavlarına katılma hakkını elde ederler.***
- *Görevin önemi, sorumluluk ve niteliği, görev yerinin özelliği göz önünde bulundurularak bazı hizmet sınıfları ile memuriyet unvanları için kurumların, merkezi sınav yapıldıktan sonra, Devlet Personel Başkanlığına bilgi vermek suretiyle **ikinci yazılı sınav yapabilmeleri mümkündür.*** İkinci bir yazılı sınav yapılacaksa bu sınava alınacakların sayısı merkezi sınav başarı puan sıralamasına göre ***atama izni alınmış kadro sayısının dört katını***

geçemez.

- *Sözlü sınava alınacakların sayısı;*
  - *Merkezi sınav başarı puan sıralamasına,*
  - *Kamu kurum ve kuruluşlarınca ikinci bir yazılı sınav yapılmış olması halinde ise bu sınav sonucuna*

göre ***atama izni alınmış kadro sayısının iki katını aşamaz.***

- *657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin A/11 fıkrasında sayılanlar* ***(uzman yardımcısı, müfettiş yardımcısı gibi kariyer meslekler)*** *için özel tüzük ve yönetmeliklere göre yapılacak sınavlara,* ***merkezi sınavda başarılı olanlar katılabilir.***

18.2.2.2. İlk Defa Merkezi Yerleştirme Sistemine Geçiş

Yukarıda temel özellikleri anlatılan ve DMS adıyla merkezi eleme sınavı yapılmasına imkân veren Yönetmelik maddesi, kısa bir süre sonra 11.10.1999 tarihli ve 99/13781 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen bir Yönetmelikle değiştirilmiş ve kamu personel alım sistemimizde ***"merkezi sınav ve merkezi yerleştirme"*** *uygulamasına geçilmiştir.*

Bu sistemde merkezi sınavın yine ÖSYM tarafından, yerleştirme işlemlerinin ise Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılması öngörülmüştür.

Ülkemizde kamu personel alımında ilk defa uygulanmaya başlanan ***"merkezi sınav ve merkezi yerleştirme"*** *usulü ana hatları ile şu şekilde özetlenebilir:*

- *Merkezi sınav yine ÖSYM Başkanlığı tarafından ilköğretim, ortaöğretim, ön lisans ve lisans olmak üzere 4 eğitim düzeyinden yapılacaktır.*
- *Merkezi sınavda başarılı sayılmak için 100 tam puan üzerinden en az 70 puan almak zorunludur. Ancak merkezi sınavda başarılı olmak Devlet kamu hizmetinde görev almada tek başına bir hak teşkil etmez.*
- *Kamu kurum ve kuruluşları merkezi sınav sonucuna göre atama yapacakları kadrolarının sayısını, unvanını, sınıf ve derecesini ve atanacaklarda aranacak şartları Devlet Personel Başkanlığına bildirirler.*
- *Kamu kurum ve kuruluşlarının bildirdiği atama yapılacak boş kadrolar ve atanacaklarda aranacak şartlar Devlet Personel Başkanlığınca duyurulur.*
- *Merkezi sınavda başarılı olup duyurulan boş kadrolara atanma şartlarını taşıyanlar, atanmak istedikleri kurumun adını ve kadro unvanını belirterek Devlet Personel Başkanlığına başvururlar.*
- *Devlet Personel Başkanlığı, kurum ve unvanını belirterek kurumların aradıkları nitelikleri de dikkate alarak başvuranlardan merkezi sınav başarı sırasına göre atanma hakkını elde edenleri tespit eder, ilgili kuruma ve adaya bildirir.*
- *Kamu kurum ve kuruluşlarında teşkil edilen sınav komisyonları, Devlet Personel Başkanlığınca bildirilen adayları değerlendirir, görevin gerektirdiği nitelikleri taşımadıkları anlaşılanları gerekçeleri ile birlikte bu Başkanlığa*

bildirir. Devlet Personel Başkanlığı bunların yerine aynı usule göre atanma hakkını elde eden adayları ilgili kuruma bildirir.

- *Kurum ve kuruluşlarca özel mevzuatı uyarınca yarışma ve yeterlik sınavları ile girilen kariyer meslekler için, ÖSYM'ye yazılı sınav yaptırılması kaydıyla, kendi tüzük ve yönetmelik hükümleri uygulanabileceği gibi, kurumlarca yapılacak yarışma sınavlarına, merkezi sınav sonuçlarına göre de aday çağrılabilmesi de mümkündür.*

18.2.2.3. Daimi İşçilik Sınavı (DİS)

*02.02.1999 tarihli ve 99/12378 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 04.03.1999 tarihli ve 23629 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarının daimi işçi kadrolarına alımda **"merkezi sınav"** usulüne geçilmiştir.*

*İlk Defa Daimi İşçi Olarak Alınacaklar İçin Seçme Sınavı adıyla uygulanan **Daimi İşçilik Sınavı (DİS),** DMS gibi bir eleme sınavı olarak düşünülmüştür.*

DİS sisteminin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- *Kamu kurum ve kuruluşlarına daimi işçi olarak alınacaklarda, iki yılda bir olmak üzere yaptırılacak merkezi yazılı sınava katılarak başarılı olduklarına dair belgeye sahip olmaları şartı aranır.*
- *Merkezi sınav İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına yaptırılır.*
- *Kamu kurum ve kuruluşları atama izni aldıkları işçi kadrolarının sayısını ve alınacaklarda aranacak nitelikleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğüne bildirir. Bunun üzerine İş ve İşçi Bulma Kurumu talebe uygun olanlardan başarı sırasına göre talep miktarının iki katına kadar adayı, sınava çağrılmaları için ilgili kamu kurum ve kuruluşuna gönderir.*
- *İlk defa işçi olarak alınacakların sınavları ilgili kurumlarca yapılır.*

Kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına ilk defa alınacak işçiler için ilk merkezi Daimi İşçi Sınavı (DİS) 2000 yılı ekim ayında uygulanmıştır.

18.2.2.4. Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS)

*Yukarıda anlatıldığı üzere 1999 yılında yürürlüğe konulan Devlet Memurluğu Sınavı (DMS), kariyer meslekler için de bir eleme sınavı iken 17.01.2001 tarihli ve 2001/2031 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 13.03.2001 tarihli ve 24341 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **"Özel Yarışma Sınavına Tabi Tutulmak Suretiyle Girilen Meslekler İçin Yapılacak Eleme Sınavı Hakkında Yönetmelik"** kariyer meslekler için DMS yerine yeni bir eleme sınavı yapılmasını öngörmüştür.*

*Bu sınav **"Kurumlar İçin Mesleki Eleme Sınavı (KMS)"** adıyla yalnızca 2001 yı-*

lında uygulanmıştır.

KMS sisteminin belli başlı özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- *657 sayılı Kanunun 36. maddesinin A/11 fıkrasında sayılan yardımcı (müfettiş yardımcısı, denetçi yardımcısı, uzman yardımcısı vb.), stajyer, maiyet memuru (İçişleri Bakanlığı'nda kaymakamlığa atanacak personel) ve meslek memurları (Dışişleri Bakanlığı diplomatik personeli), kurumsal mesleki giriş sınavından önce KMS'ye gireceklerdir.*
- *KMS, ÖSYM Başkanlığı tarafından yapılacaktır.*
- *Kariyer meslekler giriş sınavına gireceklerin KMS'de başarılı olmaları zorunludur.*
- *KMS sonuçlarının geçerlilik süresi 2 yıldır.*
- *KMS'den sonra yazılı ve/veya sözlü kurumsal mesleki giriş sınavı yapılacaktır.*
- *Eleme sınavı (KMS) kurumlarca uygun görülmesi halinde giriş sınavı olarak da uygulanabilir.*
- *Öğretmen atamalarında da bu Yönetmelik hükümleri uygulanacaktır.*

18.2.3. 2002 Yılı Sonrası Kamu Personel Alım Sistemi

2002 yılına gelindiğinde, kamu personel alım sisteminde uygulanan merkezi sınavların içeriğine ilişkin eleştiriler (genel kültür ve genel yetenek testlerinin adaylar arasında objektif olarak bir sıralama yapılmasına imkân verse de personel alım sistemi açısından yetersizliği, mesleki alan bilgisine ilişkin testlerin olmayışı vb.) varlığını korumaktadır. Buna karşılık, onlarca yıldır merkezi sınav uygulama tecrübesi bulunan ve kamuoyunda güvenilirlik algısı yüksek profesyonel bir kurum olan ÖSYM Başkanlığınca DMS, DİS ve KMS adlarıyla uygulanan merkezi eleme sınavları ile birlikte 1999 yılı öncesinde uygulanmakta olan "kurumsal yazılı sınav" usulünden kaynaklanan sorunların büyük oranda giderildiği görülmektedir.

Kamuya personel alımının yazılı bölümünü oluşturan bu sınavlara ilişkin kamuoyundaki yaklaşım eski uygulamayla daha da olumluya dönmüş gözükmektedir.

Yazılı sınavların güvenilirlik algısında görülen bu nispî iyileşmeye karşılık personel alımının nihai aşamasını oluşturan sözlü sınavların güvenilirliğine ilişkin 1999 yılı öncesindeki olumsuz kamuoyu algısı, 2002 yılında da hâlâ varlığını sürdürmektedir.

*Bu sebeple 1999 yılı sonlarında başlanan ve kamuoyunda olumlu karşılanan **"kurumların kadro ve pozisyonlarına sözlü sınav uygulanmaksızın merkezi sınav sonucuna göre doğrudan merkezi yerleştirme"** uygulamasına devam edilmesine ilişkin kanaat 2002 yılında da korunmaktadır.*

18.2.3.1. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)

*Bu bağlamda 18.03.2002 tarihli ve 2002/3795 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **"Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"** eski sistemle kıyaslandığında çok önemli değişiklikleri*

beraberinde getirmiştir.

Yeni Yönetmelik, kariyer mesleklerle diğer memurluklar için uygulanan personel alım sistemini, DMS ve KMS adıyla uygulanan sınav sistemlerini birleştirmek suretiyle sistemi sadeleştirme amacı gütmektedir.

Yeni Yönetmeliğin getirdiği sistemin ana unsurları şu şekilde ortaya konulabilir:

- *Kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları;*
    - ***A Grubu Kadrolar** (Uzman Yardımcısı, Müfettiş Yardımcısı, Denetçi Yardımcısı vb. mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen kariyer mesleklere ilişkin kadrolar)*
    - ***B Grubu Kadrolar** (A Grubu kadroların dışında kalan mühendis, teknik-er, hemşire, bilgisayar işletmeni vb. kadrolar)*

olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

- *Bu sistemde öngörülen merkezi sınavın adı, **"Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)"**dır. Eski sistemde kariyer meslekler için öngörülen KMS ile diğer kadro ve pozisyonlara yerleştirme yapılmasında kullanılan öngörülen DMS, KPSS adı altında birleştirilmiştir.*
- *KPSS, ortaöğretim, ön lisans ve lisans öğrenim düzeylerinden yapılacaktır. Kurumların talep ettikleri personel nitelikleri göz önüne alınarak ilköğretim mezunları için merkezi sınav yapılması uygulamasına son verilmiştir.*
- *Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS);*
    - *A Grubu kadrolar için kurumlarca yapılacak giriş sınavına alınacak adayları belirleme amaçlı bir eleme sınavı*
    - *B Grubu kadrolar için ise puan üstünlüğüne dayalı olarak doğrudan yerleştirmede esas alınan bir seçme sınavı*

olarak düşünülmüştür.

- *A grubu kadrolar için KPSS'den sonra ilgili kurumlarca yazılı ve/veya sözlü giriş sınavı yapılacaktır. **Giriş sınavına atama izni alınmış kadro sayısının 4 katından fazla aday çağrılmayacaktır.***
- *KPSS, ÖSYM tarafından yapılacak ve sonuçları 2 yıl süreyle geçerli olacaktır.*
- *Kurumların öğrenim düzeyleri itibarıyla atama yapılmasını istedikleri B Grubu kadro ve pozisyonlar ile bu kadro ve pozisyonlara atanacak adaylarda aranacak nitelikler Devlet Personel Başkanlığınca merkezi olarak toplanacak ve ÖSYM tarafından topluca ilan edilecektir.*
- *Daha sonra yerleştirme işlemleri için adayların tercihleri alınacak ve ÖSYM tarafından KPSS puan üstünlüğüne göre kurumların kadro ve pozisyonlarına doğrudan yerleştirme işlemi yapılacaktır.*
- *ÖSYM tarafından yerleştirilen adaylar, ilgili kurum ve kuruluşlarca başka bir sınav ve mülakat yapılmaksızın doğrudan atanacaktır. Böylece **B Grubu kadrolar için sözlü sınav uygulaması tümden kaldırılmış olmaktadır.***

Bu çalışmanın başından beri sözlü sınav uygulamalarına ve sözlü sınav sonucuna göre yapılan yerleştirme işlemlerinin güvenilirliğine ilişkin kamuoyu algısının olumsuz

olduğunu belirtmiştik.

"Sadece yazılı sınav sonucuna göre personel alımı yapmanın ne kadar iyi bir personel alım yöntemi olduğu", "KPSS'de uygulanan testlerin ne kadar mesleki becerileri tespit edebildiği" konusundaki eleştiriler bir kenara bırakılacak olursa, ***1999 yılı sonunda uygulanmaya başlanan ve 2002 yılında yapılan bu Yönetmelik düzenlemesi ile de sürdürülmesi öngörülen B Grubu kadrolar için mülakat sınavının kaldırılması, "torpil" ve "tavassut" peşinde koşmaksızın şeffaf bir şekilde puan üstünlüğü esasına göre kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına atanılabilmesine imkân sağlaması sebebiyle kamuoyunda olumlu olarak değerlendirilmiştir.***

18.2.3.2. Yönetmeliğin Kapsamı Dışına Çıkış Eğilimleri

Yönetmeliğin ilk hâlinde

"Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ile İçişleri ve Dışişleri bakanlıklarının Bakanlık Teftiş Kurulları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Askeri Adalet Teftiş Kurulları, ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sayılanlar ile Devlet senfoni orkestraları ve Devlet Klasik Türk Müziği Korosu sanatçıları"

Yönetmeliğin kapsamı dışında iken;

Daha sonra yapılan düzenlemelerle,

"Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Kaymakam adayları, Dışişleri Bakanlığı aday meslek memurları, Aday konsolosluk ve ihtisas memurları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar uzman yardımcıları ve İletişim uzman yardımcıları"

da Yönetmeliğin kapsamı dışına çıkarılmıştır.

18.2.3.3. Yönetmelikte ve Uygulamada Yapılan Değişiklikler

Yönetmeliğin ilk hâli dikkate alındığında Yönetmelikte ve uygulamada zaman içerisinde yapılan belli başlı değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

- *KPSS sonuçları iki yıl süreyle geçerli iken 2019 yılında yapılan değişiklikle öğretmen adayları için KPSS'de elde edilecek puanın geçerlilik süresi bir yıla düşürülmüştür.*
- *Genel kadrolar için KPSS iki yılda bir yapılırken, kariyer meslekler ve öğretmen atamaları için KPSS'nin her yıl yapılması öngörülmüştür.*
- *KPSS sonuçları esas alınarak yapılacak mesleki giriş sınavına, KPSS sonuçlarına göre belirlenen adaylardan, "açıktan atama izni alınmış kadro ve pozisyon kontenjanının* ***4 katından fazla*** *aday çağrılmaz" hükmü, "…. açıktan atama izni alınmış kadro ve pozisyon kontenjanının* ***20 katından fazla olmamak üzere*** *kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen sayıda aday çağrılır." şeklinde değiştirilmiştir.*
- *Yönetmeliğin ilk hâlinde bulunmayan "Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılan merkezi yerleştirme sonucu* ***B grubuna ait herhangi bir kadro veya pozisyona yerleştirilen adaylar, daha sonraki personel alımları için yer-***

leştirmelerine esas alınan puanla başvuruda bulunamazlar." hükmü getirilmiştir.

- *Yönetmeliğin ilk hâlinde bulunmayan "Kamu kurum ve kuruluşları, kanunlarda ya da kanunların bu konuya dair düzenleme yetkisi öngördüğü tüzük ve yönetmeliklerde yer alan özel hükümler haricinde, merkezî yerleştirme yapılmasını talep edecekleri kadro ve pozisyonlar için* ***yaş sınırı tespit edemezler."*** *hükmü getirilmiştir.*

18.2.3.4. Doğrudan Yerleştirme Uygulamasından Yeniden Mülakat Sınavlarına Geçiş Eğilimi

Zaman içinde 2002 yılında yürürlüğe konulan Yönetmeliğin getirdiği ***"B Grubu kadro ve pozisyonlar için KPSS sonucuna göre doğrudan kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına yerleştirme"*** *uygulamasından yeniden* ***"KPSS sonucu esas alınarak çağrılacak adaylar arasından kurumca yapılacak göre sözlü sınav sonucuna göre hizmete alınma"*** *uygulamasına geçişler başlamıştır.*

Bu konuda ilk istisna düzenlemesi 2006 yılında mahalli idareler için yapılmıştır.

Mahalli idarelerin kadrolarına yapılacak atamalarda KPSS sonrasında yazılı ve/veya sözlü sınavı yapılabilmesine imkân sağlayan düzenleme, 2006 yılında 11.12.2006 tarihli ve 2006/11473 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Yönetmeliğe Beşinci Bölümün eklenmesi (Bakınız, Madde 27/A, 27/B, 27/C, 27/D) suretiyle yapılmıştır.

Bu düzenlemeye göre mahalli idarelerin kadrolarına, "bu Yönetmelik hükümlerine göre KPSS sonucuna göre doğrudan yerleştirme yapılabileceği gibi, KPSS (B) grubu puan sıralaması dikkate alınarak, açıktan atama yapılacak kadro sayısının beş katına kadar belirlenecek adaylar arasında yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınavlardaki başarı sırasına göre de atama yapılabilmesi" öngörülmüştür.

KPSS puanına göre doğrudan yerleştirme uygulamasından, kurumlarca uygulanacak mülakat sınavı sonucuna göre personel alım sistemine geçiş eğilimin gösteren diğer düzenlemeler ve bu düzenlemeler hakkında verilen yargı kararları için Yönetmeliğin ek maddelerine bakılabilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına "KPSS sonucuna göre doğrudan yerleştirme"den, "KPSS sonucuna göre yazılı ve/veya sözlü sınav sonucuna göre personel alımı"na geçiş eğilimini görmek için bakılabilecek diğer mevzuat 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan ***"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"****dır.*

Esasların sözleşmeli personel pozisyonlarına personel alım usulünü düzenleyen Ek 2. maddesine eklenen onlarca ek fıkrada;

- *Ya belli kurum veya belli personel grupları genel atama sisteminin dışına çıkarılmakta,*
- *Ya da belli kurum veya belli personel gruplarının KPSS sonucuna göre sözleşmeli personel pozisyonlarına doğrudan yerleştirilmesi yerine "KPSS (B) Grubu puan sıralaması esas alınmak kaydıyla atama yapılacak pozisyon sayısının*

belli katı (üç, dört, beş, on) adayın çağrılması suretiyle kurumca yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınav sonucuna göre personel alım usulü"nün uygulanması öngörülmektedir.

*Diğer taraftan ülkemizde sayıca kamu personelinin kahir ekseriyetini oluşturan öğretmen, sağlık personeli ve din görevlisi alımlarında kamuoyunda **"3 + 1 Sözleşmeli Personel sistemi"** olarak isimlendirilen (sözleşmeli olarak göreve başlayıp aynı görev yerinde çalışma, 3 üncü yılın sonunda kadroya geçme, kadroya geçtikten sonra da 1 yıl süreyle aynı yerde çalıştıktan sonra tayin isteyebilme) yeni bir sisteme geçilmiştir.*

Bu süreç, kamu personel alımlarında;

- *Mülakat sınavı uygulamasının yeniden asıl,*
- *KPSS sonucuna göre doğrudan yerleştirme uygulamasının da istisna*

olması sonucunu doğurmuştur.

Gerçekten de öğretmen, sağlık personeli ve din görevlisi gibi sayısal olarak en büyük kategoriyi oluşturan personel gruplarında "3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi"ne geçişi sağlayan,

- *25.08.2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. Maddesi öğretmenlerin,*
- *10.11.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi **sağlık personelinin,***
- *22.06.1965 tarihli ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 10/A maddesi de **din görevlilerinin***

hizmete alınmasında yazılı sınavdan sonra mülakat sınavı yapılmasını/yapılabilmesini öngörmektedir.

18.2.3.5. Yazılı Sınavda Branş Sınavlarına Geçiş

*Başta sadece **"Genel Yetenek"** ve **"Genel Kültür"** testlerinden oluşan KPSS (B) Grubu Sınavlarında, sonradan bazı meslek ve alanlar için bu testlere ilave olarak alan ve branş sınavlarına da geçiş yapılmıştır.*

Bu konuda ilk uygulama öğretmenlerin hizmete alınmasında görülmüştür. 2006 yılında Yönetmeliğin Ek 5. maddesinde yapılan düzenleme ile "Bu Yönetmelik kapsamında eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dâhil öğretmen kadrolarına, KPSS sonucuna göre alınan puanın %50'si ile Milli Eğitim Bakanlığınca yapılan alan seçme sınavı sonucunda alınan puanın %50'si esas alınarak" atama yapılması uygulamasına geçilmiştir. Ancak KPSS'den ayrı olarak Milli Eğitim Bakanlığınca ayrı bir seçme sınavı yapılmasına imkân veren bu düzenleme daha sonra Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Bu iptalden sonra KPSS kapsamında Genel Kültür ve Genel Yetenek testlerine ilave olarak;

- *Öğretmenlik kadrolarına yapılacak atamalar için **"Eğitim Bilimleri Testi"** yanında öğretmenlik branş testlerini içeren **"Öğretmenlik Alan Bilgisi Testleri"** de uygulanırken,*

- *Din görevliliğinde de **"Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi"** uygulamasına geçilmiştir.*

Yazılı sınavda alan bilgisinin de ölçülmesine imkân veren bu düzenleme ile birlikte hem öğretmenler, hem de din görevlileri için yazılı sınavda genel yetenek ve genel kültür testlerinin ağırlığı % 30'a inerken, mesleki alana ilişkin testlerin ağırlığı % 70'e çıkmıştır.

KPSS kapsamında uygulanan testlere belli alandaki kadrolara personel alımı için de olsa mesleki bilgileri içeren testlerin dâhil edilmesini, kamu personel alım sisteminde son yıllarda yaşanan olumlu bir gelişme olarak kaydetmek gerekmektedir.

AÇIKLAMA 19: KAMU PERSONEL SEÇME SINAVI (KPSS) DIŞINDA PERSONEL ALIMI SINAV VE USULLERİ

Genel kamuoyu algısında, kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde hangi statüde olursa olsun bir kadro ve pozisyona atanmak isteyen kişinin KPSS'ye girmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50 nci maddesinde; Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmalarının şart olduğu, sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esasların hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş olup, Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) bu hükme dayanılarak uygulanan Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik çerçevesinde yapılmaktadır.

Genel kamuoyu algısına uygun olarak kamu hizmetine girişte memuriyet statüsünün yanı sıra sözleşmeli personel ve işçi alımlarının genelinde, KPSS sonuçları, doğrudan veya eleme sınavı amaçlı olarak dikkate alınmaktadır.

Ancak, ilgili mevzuatta KPSS sonuçlarının kullanılması hususunda birtakım istisnai düzenlemeler de yer almakta ve bu doğrultuda belli kamu kurum ve kuruluşları, belli statüler ve belli kadro/pozisyon unvanları itibarıyla bazı kamu personel alımlarında adayların KPSS'ye katılmış olma zorunluluğu bulunmamakta olup, bu istisnai düzenlemelere ilişkin bilgilere liste halinde aşağıda yer verilmiştir.

- ***İstisnai memurluklara yapılan atamalar:*** *657 sayılı Kanunun 59. maddesine göre bu maddede belirtilen kadrolara 657 sayılı Kanunun **atanma, sınavlar,** kademe ilerlemesi ve dereceye yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile memur atanabilmekte olup, bu*

doğrultuda Cumhurbaşkanlığı ve TBMM kadroları ile Savunma Sanayii Başkanlığı ile Toplu Konut İdaresi Başkanlığının bazı kadroları da dahil olmak üzere 657 sayılı Kanunun 59'uncu maddesinde sayılan kadrolar için yapılan personel alımlarında KPSS şartı aranmamaktadır.

- ***Bakan müşavirliğine ve üst kademe kamu yöneticiliklerine yapılan atamalar:*** *Bakan müşaviri kadrolarına ve üst kademe kamu yöneticiliklerine açıktan yapılacak atamalarda herhangi bir sınav şartı öngörülmemiştir. (Bakınız: 657 sayılı Kanun, Madde 61/A, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35) Açıktan Bakan müşavirliğine atananların görevleri sona erdiğinde başka memur kadrolarına atanmaları mümkün değilken, bazı üst kademe kamu yöneticiliklerine açıktan atananların belli koşullarda diğer memuriyet kadrolarına geçişleri sözkonusu olabilmektedir. Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ileride 20 No'lu* Açıklamada verilecektir.
- ***Tabip, Diş Tabibi ve Eczacı unvanlı kadro ve pozisyonlara yapılan atamalar:*** *3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun ek 1 inci maddesi uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarının uzman tabip, tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman, tabip, diş tabibi ve eczacı kadro ve pozisyonlarına yapılacak açıktan atamalar, açıktan atama izni alınmaksızın mevzuatta öngörülen işlemlerin tamamlanmasından sonra, Sağlık Bakanlığınca sınava bağlı olmadan kura usulü ile yapılmaktadır.*
- ***Hâkim ve Savcı kadroları ile Sayıştay Denetçi Yardımcılıklarına yapılan atamalar:*** *2802 sayılı Kanunun 9/A maddesine göre hâkimlik ve savcılık için yazılı yarışma sınavının, Adalet Bakanlığı ile imzalanacak protokole göre Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılması öngörülmüştür. Sayıştay Denetçi yardımcılarının mesleğe alımında eleme ve yazılı sınavların 6085 sayılı Kanunun 17. maddesi uyarınca Sayıştay Başkanlığı ile imzalanacak protokole göre Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılması öngörülmüştür.*
- ***Bazı A Grubu kadrolara yapılan atamalar:*** *Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin istisnaları düzenleyen 3 üncü maddesinde yer alan kaymakam adayları, Dışişleri Bakanlığı aday meslek memurları, aday konsolosluk ve ihtisas memurları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar uzman yardımcıları ile iletişim uzman yardımcıları için yapılacak kurumsal giriş sınavına başvurularda KPSS şartı aranmamakta, bu kadrolar için ayrı bir eleme sınavı yapılmaktadır.*
- ***Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı kadrolarına yapılan atamalar****: 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanununun 12 nci maddesinde; milli istihbarat personelinin görev, yetki ve sorumlulukları genel hükümlere ilave olarak nitelikleri, atama ve hizmet süreleri, yer değiştirme esasları ile teşkilata alınma usul ve şartları ve teşkilatla ilişiklerinin kesilmesi gibi hususların ayrı bir yönetmelikle düzenlenmesine hükmedilmiştir.*

Uygulamada MİT Başkanlığı personel alımlarında KPSS şartı aranmaksızın özgeçmiş ve başvuru formu üzerinden değerlendirme yapılmaktadır.

- ***Çarşı ve mahalle bekçisi kadrolarına yapılan atamalar:*** *Çarşı ve mahalle bekçilerinin işe alım işlemleri, 11.06.2020 tarihli ve 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu ile 02.03.2018 tarihli ve 30348 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş Sınavı Yönetmeliği" hükümlerine göre KPSS şartı aranmaksızın yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamada yapılan giriş sınavı sonuçları esas alınarak yapılmaktadır.*
- ***657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki bazı sözleşmeli personel pozisyonlarına yapılan alımlar:*** *657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4 üncü maddesinin B bendi uyarınca 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar eki I Sayılı Cetvelde yer alan Tabip, Diş Tabibi, Eczacı, Kaptan, Pilot gibi bazı pozisyon unvanları ile yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel, yabancı uyruklular ve yükseköğretim kurumlarının gemiadamı pozisyonları ile araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleri ile sınırlı olmak üzere istihdam edecekleri personel için sınav şartı aranmamakta, aynı Esaslar eki II Sayılı Cetvelde yer alan Dans Uzmanı, Fotoğrafçı, Hattat, Heykeltıraş, Restoratör gibi pozisyon unvanları için ise yalnızca mesleki uygulamalı sınav yapılması öngörülmektedir. Ayrıca Esasların ek 2 nci madde hükmü doğrultusunda, İletişim Başkanlığında İngilizce, Almanca ve Fransızca dilleri dışındaki diller için istihdam edilecek Mütercim-Tercümanlarda, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden İşleri Genel Müdürlüğünde Yeraltı Maden Uzmanı ve Sosyal Güvenlik Kurumunda Eczacı olarak istihdam edileceklerde de KPSS şartı aranmamaktadır. KPSS sonucu kullanılmadan yapılan diğer sözleşmeli personel alımları için, "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 2. maddesine bakılabilir. Örneğin Emniyet Genel Müdürlüğü'nde tam zamanlı avukat pozisyonları, Milli saraylar İdaresi Başkanlığı sözleşmeli personel pozisyonları vb.*
- ***Sözleşmeli sanatçıların işe alımları:*** *657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 16 ncı maddesi uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilebilen sanatçıların işe alımlarında KPSS şartı aranmaksızın uygulamalı sınav yapılmaktadır.*
- ***Ortaöğretim mezunu işçi alımları:*** *29.06.2009 tarihli ve 2009/15188 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre önlisans ve lisans düzeyindeki işçi alımlarında KPSS şartı aranmakla birlikte, ortaöğretim ve daha alt öğrenim düzeyindeki işçi alımlarında KPSS şartı aranmaksızın kura ve sözlü sınav uygulanmaktadır.*
- ***Engellilerin memurluğa alımları:*** *Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüz-*

de kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu sağlık kurulu raporları ile belgelendiren engellilerin kamu kurum ve kuruluşlarında memur ya da işçi olarak istihdamı, diğer adaylardan ayrı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. *Bu kapsamda ortaöğretim ve yükseköğretim mezunu engelli adaylara, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) adıyla ayrı bir merkezi sınav yapılmakta, daha alt öğrenim düzeylerindeki (ilköğretim, ilkokul ve ortaokul mezunu) adayların atanmasında ise kura sonuçları esas alınmaktadır.*

- ***Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlananların kamu hizmetine alımları:*** *2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 1 inci uyarınca haklarında korunma veya bakım tedbir kararı alınmış olup Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden en az iki yıl süreyle yararlanmış ve reşit olduğu tarih itibariyle de bu hizmetlerden yararlanmaya devam edenlerden Bakanlığa başvuruda bulunanların yerleştirmeleri KPSS şartı aranmaksızın kura usulüyle yapılmaktadır.*
- ***Şehit yakınları, gaziler ve gazi yakınlarının kamu hizmetine alımları:*** *3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesi uyarınca hak sahibi olduğu Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından tespit edilenlerin atama teklifleri KPSS şartı aranmaksızın kura usulüyle yapılmaktadır.*

*(**NOT:** 5393 sayılı Kanunun yürürlüğe konulduğu 2005 yılından, 2023 yılı ocak ayına kadar mahalli idarelerde sözleşmeli personel olarak çalıştırılacak personelin işe alımlarında da sınav şartı bulunmamaktaydı. Ancak 7433 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında 26.01.2023 tarihinden itibaren bu uygulama değişmiştir.*

5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi uyarınca belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile ve sınav şartına bağlı olmaksızın çalıştırılabilmekte idi. (5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36. maddesinde "il özel idarelerinde sözleşmeli personel çalıştırılması konusunda 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesine atıfta bulunulduğu için, il özel idaresi sözleşmeli personelinin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir.)

*Ancak, kamuoyunda **"sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi düzenlemesi"** olarak bilinen 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunun 6. maddesiyle 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan düzenleme ile **"Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir."** hükmü getirilmek suretiyle 7433 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 26.01.2023 tarihinden itibaren mahalli idarelerin sözleşmeli personel alımlarında KPSS sonuçlarının kullanılması öngörülmüştür. Bu düzenlemenin sebebi, 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde öngörüldüğü gibi mahalli idareler sözleşmeli personeline de üç yıllık çalışma süresi sonunda istekleri hâlinde memur kadrolarına atanabilme hakkı tanınmış olmasıdır.)*

5. SOSYAL AMAÇLI ATAMALAR

Kamu kurum ve kuruluşlarına bazı özel kanun hükümleri doğrultusunda sosyal amaçlı atamalar da gerçekleştirilmektedir. Bu atamalar üç başlık altında toplanabilir:

- 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesine göre gerçekleştirilen engelli memur atamaları,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek 1. maddesine göre gerçekleştirilen Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlanmış çocukların atamaları,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1. maddesine göre gerçekleştirilen şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının atamaları.

5.1. Engelli Memur Atamaları

Ülkemizde engelli memur atamalarında kota sistemi uygulanmaktadır. 657 sayılı Kanunun 53. maddesine göre kurumlar dolu memur kadrolarının % 3'ü oranında engelli memur çalıştırmak zorundadır.

Bu konuda sadece Emniyet Genel Müdürlüğü için farklı bir düzenleme söz konusudur. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 29. maddesinde "*..... 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi gereğince emniyet teşkilatına alınacak personel sayısının hesaplanmasında, Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki kadro sayısı esas alınır. 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen oran emniyet teşkilatı için* **%5** *olarak uygulanır.*" hükmüne yer verilmiştir. Yani Emniyet Genel Müdürlüğü'nde istihdam edilecek engelliler için ayrılacak kotanın belirlenmesinde Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeli toplam sayıya dahil edilmeyecek, buna karşılık da Emniyet Genel Müdürlüğü'ndeki diğer hizmet sınıflarındaki toplam personel sayısının % 5'i oranında engelli memur istihdam edilecektir.

Engellilerin memurluğa alınmaları;

- 2004 yılına kadar kurumsal ilan + kurumsal yazılı ve sözlü sınav uygulaması,
- 2004-2012 yılları arası toplulaştırılmış merkezi ilan + kurumsal yazılı ve sözlü sınav uygulaması,

ile yapılmıştır.

2012 yılından beri engellilerin memurluğa alınmasında, merkezi sınav ve kura usulüne göre merkezi yerleştirme uygulaması kullanılmaktadır.

Engellilerin Devlet memurluğuna alınmaları 02.01.2014 tarihli ve 2014/5780 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan **Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik** hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

Yönetmeliğe göre;

- Lise, önlisans ve lisans mezunu engellilerin memurluğa alınmasın-

da engellilerin dezavantajlı durumları ve öğrenim düzeyleri dikkate alınarak 2 yılda bir ÖSYM tarafından merkezi olarak gerçekleştirilen Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı **(EKPSS) sonucuna göre yapılan doğrudan yerleştirme yöntemi,**

- İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunu engellilerin memurluğa alınmasında da **noter huzurunda bilgisayarlı kura yöntemi**

kullanılmaktadır.

EKPSS ve kura sonucuna göre yerleştirme işlemleri, DPB (*Bunu 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenleme sonrası Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) koordinasyonunda Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir.

5.2. Devletin Sosyal Hizmet Modellerinden Yararlanmış Çocukların Atamaları

24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek 1. maddesi, haklarında korunma veya bakım tedbir kararı alınmış olup fasılalı olarak geçen yararlanma süreleri dâhil iki yıldan az olmamak üzere Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibarıyla bu hizmetlerden yararlanmaya devam edenlerin kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmelerini öngörmüştür.

12.06.2014 tarihli ve 29028 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan **"Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik"** bahse konu Kanunun tanıdığı istihdam hakkından yararlanacak Hak Sahibi'ni ***"2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu veya 3/7/2005 tarihli ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu uyarınca haklarında korunma veya bakım tedbir kararı alınmış olup fasılalı olarak geçen yararlanma süreleri dâhil, iki yıldan az olmamak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının*** (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde öngörülen yeniden yapılanma sonrası bunu, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak anlamak gerekir.*) ***sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibarıyla bu hizmetlerden yararlanmaya devam eden ve on sekiz yaşını doldurduğu ve korunma veya bakım tedbir kararının veya himaye onayının sona erdiği tarihten itibaren beş yıl içinde Bakanlığa başvuran kişi"*** olarak tanımlamıştır.

Devletin koruması altında olan çocukların kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmesine ilişkin düzenleme ilk kez 1988 yılında getirilmiş olup, kamu kurum ve kuruluşlarının hangi statüde olursa olsun (*memur, sözleşmeli personel, işçi*) **serbest kadro ve pozisyonları toplamının binde biri,** bu kapsamdaki hak sahiplerinin atanması için ayrılmakta ve her yıl belirtilen oranda kişinin istihdam edilmesi öngörülmektedir. Bu kapsamdaki hak sahiplerinin

istihdamında Emniyet Genel Müdürlüğü için farklı bir durum söz konusudur. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 29. Maddesinde "….. 24/5/1983 *tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu …… gereğince emniyet teşkilatına alınacak personel sayısının hesaplanmasında, Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki kadro sayısı esas alınır.*" hükmüne yer verilmiştir.

Hak sahiplerinin kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmesinde;

- 1988-2014 yılları arasında kurumsal yazılı ve sözlü sınav sonucuna göre atanma,
- 2014-2018 yılları arasında;
  - Lise ve üstü öğrenim görmüş olanların merkezi sınav (KPSS) sonucuna göre **"memur"** unvanlı kadrolara atanması,
  - İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunlarının da kura usulü ile **"hizmetli"** unvanlı kadrolara atanması,

usulleri kullanılmıştır.

2018 yılında 2828 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikte yapılan değişiklikle Devlet koruması altındaki çocukların kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmelerinde **3 yeni uygulama getirilmiştir:**

1- Hak sahiplerinin, kamu kurumlarına yerleştirilmelerinde merkezi olarak yapılan KPSS sınav sonuçlarının kullanılması uygulamasından vazgeçilmiş, lise ve üstü öğrenim görenler de dahil olmak üzere **tüm yerleştirme işlemlerinin kura sonucuna göre yapılması** öngörülmüştür.

2- Hak sahiplerinden;

- Daha önce bütün lise ve üstü öğrenim görmüş olanlar "memur" unvanlı kadrolara atanırken, öğrenim durumu itibariyle bir unvanı ihraz etmiş olanların (Mühendis, öğretmen, hemşire vb.) ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolara,
- Bunun dışında kalan lise ve üstü öğrenim görenlerin memur unvanlı kadrolara,
- İlkokul, ilköğretim ve ortaokul mezunlarının ise hizmetli unvanlı kadrolara

yerleştirilmeleri öngörülmüştür.

3- Yerleştirme işlemleri artık yılda bir kez değil, üç kez yapılacaktır.

Buradan da anlaşılacağı üzere 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında hak sahibi olanlar artık, sadece "memur" ve "hizmetli" unvanlı kadrolara değil, öğrenim durumu itibariyle ihraz etmiş bulundukları öğretmen, hemşire, mühendis, tekniker vb. kadrolara da atanabileceklerdir.

Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlanmış olanların atanması konusunda;

- Hak sahipliği Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmekte,
- Hak sahiplerinin kurumların kadro ve pozisyonlarına yerleştirilmesi

de noter huzurunda bilgisayarlı kura yöntemiyle DPB (*Mevzuatta hala Devlet Personel Başkanlığı ibareleri geçse de bunu 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenleme sonrası Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) tarafından gerçekleştirilmektedir.

(**NOT:** *2828 sayılı Kanunda Devlet Personel Başkanlığı ibareleri yer almasına karşılık 02.11.2022 tarihli ve 32001 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" bu kapsamdaki atamaların Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından gerçekleştirileceğini düzenlemiştir.*)

Hak sahiplerinin atamalarında hak sahiplerinin nitelikleri ile kurumların kadro ihtiyaçlarını uyumlaştırmak amacıyla kurumlarla gerekli koordinasyon çalışması sürdürülmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi hak sahiplerinin atamaları yılda 3 kez noter huzurunda, bilgisayar ortamında kura yöntemiyle gerçekleştirilmekte ve atamalarda

- Lise ve üstü öğrenim görenlerin öğrenim durumları itibariyle ihraz ettikleri unvanlar da (Tekniker, Öğretmen, Mühendis, Hemşire vb.) dahil olmak üzere durumlarına uygun kadro ve pozisyonlara veya memur unvanlı kadrolara,
- İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunlarının da yardımcı hizmetler sınıfındaki hizmetli unvanlı kadrolara

yerleştirilmesi usulü uygulanmaktadır.

5.3. Şehit Yakını, Gazi ve Gazi Yakınlarının Atamaları

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1. maddesinde 1995 yılında yapılan düzenleme ile şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamına imkân sağlanmıştır.

Bu kapsamda tanınan istihdam hakkının kullanımını düzenlemek üzere 18.04.2014 tarihli **"Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik"** yürürlüğe konulmuştur.

Bu kapsamdaki hak sahiplerinin atanması bağlamında, önceleri sadece şehit yakınlarına istihdam hakkı tanınmışken, daha sonra gazilere ve gazi yakınlarına, sivil terör mağdurlarına, kamu hizmeti sırasında saldırıya uğrayarak hayatını kaybeden sivil kamu görevlilerinin yakınlarına, bazı askeri tesislerde meydana gelen patlamalarda hayatını kaybedenlerin yakınlarına, 15 Temmuz Hain Darbe Girişimi mağdurlarına da istihdam hakkı tanınmıştır.

Şehit yakınları ve 15 Temmuz Şehitleri'nin yakınları için 2 istihdam hakkı tanınırken, gaziler ve yakınları ile sivil terör mağdurları için 1 istihdam hakkı tanınmıştır.

Şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarına atanmaları, 2014 yılına kadar İçişleri Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmekte iken, 2014 yılından sonra Devlet Personel Başkanlığınca merkezi atama usulü ile gerçekleştirilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılması sonrası bu atamalar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmiştir. 2021 yılında 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenleme sonrasında da bu atamaların Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmesi öngörülmüştür.

Şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarına merkezi usulle atamalarında;

- 2016 yılına kadar lise altı eğitim görenler için "hizmetli", lise ve üstü öğrenim görenler için "memur" unvanlı kadrolara atanma usulü öngörülmüşken,
- 2016 yılında yapılan düzenleme ile hak sahiplerinin öğrenim durumları itibariyle ihraz etmiş bulundukları mühendis, tekniker, hemşire, öğretmen vb. kadrolara da atanmalarına imkân sağlanmış
- Bu düzenlemeden, daha önce unvanlı kadrolara atanabilmek için gerekli şartları taşıyan ancak "memur" unvanlı kadrolara atamaları yapılmış olanların da yararlanmaları öngörülmüştür.

Bu kapsamdakilerin

- Hak sahipliği Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmekte,
- Hak sahiplerinin kurumların kadro ve pozisyonlarına yerleştirilmesi de Noter huzurunda bilgisayarlı kura yöntemiyle DPB (*Mevzuatta hala Devlet Personel Başkanlığı ibareleri geçse de bunu 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenleme sonrası Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) tarafından gerçekleştirilmektedir.

Hak sahiplerinden

- İlköğretim, ortaokul, ilkokul mezunu olanların hizmetli unvanlı kadro ve pozisyonlara;
- Lise ve üstü öğrenim mezunu olanların, atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanın (Tekniker, Öğretmen, Mühendis, Hemşire vb.) Kadro Kararnamesinin eki cetvellerde yer alması koşuluyla ihraz etmiş bulundukları unvanlara,
- Bunların dışında kalan lise ve üstü öğrenim mezunlarının ise memur unvanlı kadro ve pozisyonlara

atama teklifleri DPB'nca (*Artık Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) yapılmaktadır.

Ancak, **gazilerin kendilerinin atanması söz konusu ise,** ilköğretim, orta-

okul, ilkokul mezunu da olsalar atamaları hizmetli kadrolarına değil "memur" unvanlı kadrolara yapılmaktadır.

Şehit yakını gazi ve gazi yakınlarının Emniyet Genel Müdürlüğü'nde istihdamları konusunda farklı bir düzenleme söz konusudur. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun ek 29. maddesinde "12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ..... gereğince emniyet teşkilatına alınacak personel sayısının hesaplanmasında, Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki kadro sayısı esas alınır." hükmüne yer verilmiştir. Yani istihdam hakkı tanınan şehit yakını, gazi ve gazi yakınları, Emniyet Genel Müdürlüğünde Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki kadrolara atanabilecektir.

6. MEMURİYETE SINAVSIZ ATAMALAR (İSTİSNAİ MEMURİYET UYGULAMASI)

657 sayılı Kanunun 59. maddesinde sınavsız olarak atama yapılabilecek istisnai memuriyet kadroları sayılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekilde sayılabilir;

- Özel kalem müdürleri,
- Bakanlık basın ve halkla ilişkiler müşavirleri,
- Bakan yardımcıları,
- Valilikler,
- Büyükelçilikler,
- Elçilikler,
- Daimi Temsilcilikler,
- Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanlığı,
- Milli İstihbarat Teşkilatı memurlukları
- Toplu Konut İdaresi Başkanlığına ait Başkan, Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Uzman, Uzman Yardımcısı, Müşavir Avukat ve Şube Müdürleri (Uzman)
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığında Başkan, Başkan Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Daire Başkanı, Proje Grup Başkanı ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri
- Vb.

Bu kadrolara atanmada 657 sayılı Kanunun **atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin maddeleri uygulanmamaktadır.** 657 sayılı Kanunun bu maddeler dışında kalan bütün hükümleri bu şekilde atanan personel hakkında uygulanmaktadır.

İstisnai memurluklara atananların 657 sayılı Kanunun 48. maddesindeki genel şartları taşımaları zorunludur. Bu kadrolar, atanan kişiler açısından kazanılmış hak sayılmamaktadır. **(Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 59, 60)**

İstisnai memurluklara atananlar**, bu kadrolardan alındıklarında durumlarına uygun diğer memuriyet kadrolarına atanabilir.**

AÇIKLAMA 20: İSTİSNAİ MEMURİYETE BENZER İKİ TÜR KADRO: BAKAN MÜŞAVİRLERİ VE ÜST KADEME KAMU YÖNETİCİLERİ

*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte istisnai memuriyet statüsündeki **"Bakanlık Müşaviri" kadroları kaldırılmış,** buna karşılık 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 505. maddesinde "Bakanlıklarda sayısı onbeşi geçmemek üzere **Bakan Müşaviri** istihdam edilebilir." hükmüne yer verilmiştir.*

*(**NOT:** Her ne kadar Bakanlık Müşavirliği 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişle birlikte kaldırılmışsa da, 2020 yılında 7247 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesinde yapılan düzenlemeyle 6400 ek gösterge ve üzerindeki üst kademe yöneticilik kadrolarında (6400 ek gösterge, eski sistemde Genel Müdür için öngörülen ek gösterge olup, 7417 sayılı Kanunla getirilen yeni ek gösterge düzenlemesinde bu, 7000 ek gösterge olarak uygulanmaktadır.) görev yaptıktan sonra görevi sona eren veya görevden alınan kişilerin atanması için yeniden "Bakanlık Müşaviri" kadrosunun getirildiği söylenebilir. Ancak bunlar artık sadece görevden alınan veya görev süresi sona eren bazı üst düzey yöneticilerinin atandığı kadrolar olduğu için, bu kadrolara yapılan atamalarda 657 sayılı Kanunun 59. maddesi hükümleri uygulanmamaktadır.)*

*Bakan müşaviri kadrolarına, 657 sayılı Kanunun **atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve dereceye yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın** atama yapılabilir. Bu hüküm, Bakan Müşavirleri için 657 sayılı Kanunun uygulanmayacak hükümleri konusunda, istisnai memuriyet kadrolarına atanacaklara paralel bir düzenleme getirmiştir. **Ancak istisnai memuriyet kadrolarından farklı olarak Bakan Müşaviri kadrolarına atanmış olmak, kamu kurum ve kuruluşlarındaki diğer herhangi bir kadro, pozisyon ve göreve atanma veya kamuda herhangi bir statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmez.** Bakan müşavirleri, bakanın görev süresiyle sınırlı olarak görev yapar. Bakanın görevi sona erdiğinde, bakan müşavirlerinin görevi de sona erer. Bakan müşavirleri gerektiğinde bakanın görev süresi dolmadan da görevden alınabilir. **Bakan müşaviri kadrolarına açıktan atananlardan görevi sona erenlerin veya görevden alınanların memuriyetle ilişikleri kesilir. (Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 61/A)***

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra üst kademe kamu yöneticiliği görevleri ile yurt dışı teşkilatındaki sürekli görevler de 657 sayılı Kanunun 59. maddesi kapsamında olmamakla birlikte istisnai memuriyetler gibi düzenlenmiştir. İstisnai memuriyet atamalarında istisna tutulan 657 sayılı Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi hükümleri, üst kademe kamu yöneticiliği görevlerine yapılacak atamalarda da istisna tutulmuştur.

*Üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde yer alan şartları taşımak kaydıyla **657 sayılı Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın atama yapılabilir.** Ancak bu şekilde atanmış*

olmak, kamu kurum ve kuruluşlarındaki diğer herhangi bir kadro, pozisyon ve göreve atanma veya kamuda herhangi bir statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmemektedir. ***(Bakınız 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Ek Madde 35)***

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin ilk düzenlenmiş halinde "açıktan atananlardan görevi sona erenlerin veya görevden alınanların memuriyetle ilişiklerinin kesilmesi" öngörülmüştü. Ancak açıktan üst düzey yöneticiliklere atanan kişilerin görevlerinden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi hallerinde ilişiklerinin kesileceğine dair hükme 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunun 18. maddesiyle bir istisna getirilmiştir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesinin dokuzuncu fıkrasına göre ***açıktan ek göstergesi genel müdür dengi üzeri belirlenmiş bulunan üst kademe yönetici kadro, pozisyon veya görevlerine atananlardan*** *görevlerinden alınan veya görevleri sona erenler hakkında,* ***bir ay içinde talepte bulunmaları kaydıyla uygun görülmesi halinde*** *Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına ya da bakanlıkların merkez teşkilatlarında bakanlık müşaviri unvanlı kadrolara atanmaları sekizinci fıkraya göre ödeme yapılmamak kaydıyla* ***mümkün kılınmıştır*** *(Bu maddede 2022 yılında 7417 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında "bakan yardımcılarından görevden alınan veya görevi sona erenlerin Bakanlık Müşavirliğine atanmaları", diğer yönetici kadrolarından farklı olarak takdire bağlı olmaktan çıkarılmıştır.)****.*

Görüleceği üzere, açıktan ek göstergesi genel müdür dengi üzeri belirlenmiş bulunan üst kademe yöneticilik görevlerine atananlara, görevlerinin sona ermesi veya görevlerinden alınmaları halinde Bakanlık Müşavirliğine atanmalarına imkan sağlayan ***bu düzenleme, mutlak zorunlu bir uygulama değil, bir ay içinde talepte bulunma ve uygun görülme şartına bağlanan ihtiyari bir uygulamadır.*** *(Yukarıda belirtildiği gibi açıktan Bakan Yardımcılığına atananların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi durumunda Bakanlık Müşavirliğine atanmaları ise takdire bağlı bir atama değildir.)*

Bu hüküm dışında açıktan üst kademe yöneticilik kadrolarına atananlardan görevi sona erenlerin veya görevden alınanların memuriyetle ilişikleri kesilmektedir.

7. BAZI SAĞLIK PERSONELİNİN KURA İLE ATANMASI

07.05.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun Ek 1. maddesine göre;

- Kamu kurum ve kuruluşlarının **uzman tabip,** tıpta uzmanlık mevzua-

tına göre **uzman, tabip, diş tabibi ve eczacı** kadro ve pozisyonlarına yapılacak açıktan atamalar,

- **Açıktan atama izni alınmaksızın** mevzuatta öngörülen işlemlerin tamamlanmasından sonra gerçekleştirilir ve
- Bunların yerleştirilmeleri Sağlık Bakanlığınca **sınavsız ve kura ile yapılır.**

Kuraya ilişkin usul ve esaslar ile bunların Sağlık Bakanlığındaki atamalarına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür.

AÇIKLAMA 21: SAĞLIK HİZMETLERİNDE BAZI MESLEKLER İÇİN MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜ

07.05.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun Ek 3. maddesine göre;

- *İlgili mevzuata göre yurt içinde veya yurt dışında öğrenimlerini tamamlayarak* ***tabip, uzman tabip ve yan dal uzmanlık eğitimini tamamlayarak uzman tabip unvanını kazananlar,***
- ***Her eğitimleri için ayrı ayrı olmak kaydı ile***
- *Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından hazırlanan ilçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralamasında yer alan;*
- *Altıncı grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerlerinde 300,*
- *Beşinci grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerleri ile altıncı grup ilçe merkezlerinde 350,*
- *Dördüncü grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerleri ile beşinci grup ilçe merkezlerinde 400,*
- *Üçüncü grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerleri ile dördüncü grup ilçe merkezlerinde 450,*
- *İkinci grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerleri ile üçüncü grup ilçe merkezlerinde 500,*
- *Birinci grup ilçe merkezlerine bağlı yerleşim yerleri ile ikinci grup ilçe merkezlerinde 550,*
- *Birinci grup ilçe merkezlerinde 600,*

*g*ün, *Sağlık Bakanlığı veya Sağlık Bakanlığınca uygun görülen Milli Savunma Bakanlığı ve diğer kuruluşlarda Devlet memuru olarak Devlet hizmeti yapmakla yükümlüdürler. Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personel, bulundukları ilde*

10.07.2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna tabi sözleşmeli sağlık personeli olarak çalışabilir. Bu süreler ihtiyaca göre Cumhurbaşkanı kararı ile kısaltılabilir. Sürelerin hesabında fiilen çalışma esas olup, hafta sonu ve resmi tatil günleri fiili çalışmadan sayılır. Yıllık, mazeret ve hastalık izinli geçirilen günler ise yükümlülük süresine ilave edilir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde tıp, tıpta uzmanlık veya yan dal uzmanlık öğrenimlerini tamamlayanlar Devlet hizmeti yükümlülüğüne tâbi değildir. Ancak; Türk Silahlı Kuvvetlerinde iki yıl görev yapmadan ayrılanlara da bu madde hükümleri uygulanır. Türk Silahlı Kuvvetleri hariç, herhangi bir kamu kurum veya kuruluşu adına öğrenim gören personelin bu Kanun hükümleri gereği yapacağı Devlet hizmeti yükümlülüğü, mecburi hizmet süresinden düşülür.

Sağlık Bakanlığı ve Millî Savunma Bakanlığınca müştereken belirlenen yerlerde askerlik hizmetini yedek subay olarak yerine getirenler, Devlet hizmeti yükümlülüğünü tamamlamış sayılır.

3359 sayılı Kanunun Ek 4. Maddesine göre;

Tıp fakülteleri dekanlıkları ve eğitim hastaneleri baştabiplikleri, ***mezun olan veya uzmanlık ve yan dal uzmanlık öğrenimini tamamlayan tabip ve uzman tabipleri on beş gün içinde Sağlık Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler.*** *Diploma ve uzmanlık belgelerinin Sağlık Bakanlığınca tescil işlemlerini müteakip en geç iki ay içerisinde, Devlet hizmeti yükümlülüğü olan personel, atama yerleri ve atama işlemine ilişkin süreç internet sayfasında ilân edilmektedir. Bu ilân tebligat yerine geçmektedir.*

Eş durumu ve sağlık mazereti nedeniyle yapılacak atamalar hariç personelin görev yerleri, tercih hakkı verilmek sureti ile kurayla belirlenmektedir. Atama sonuçlarının internet sayfasında ilânını müteakip, gerekli hallerde belgelerini tamamlamak üzere ilgili personele yirmi gün süre verilmektedir. Devlet hizmeti yükümlülük süresi, personelin atandığı yerde göreve katılması ile başlamaktadır.

Devlet hizmeti yükümlülüğü kapsamındaki personelin, bu görevlerini tamamlamadan mesleklerini icra edemeyecekleri hükme bağlanmıştır.

3359 sayılı Kanunun Ek 5. maddesine göre;

"Tabipler, Devlet hizmeti yükümlülüklerine başlamadan veya tamamlamadan uzmanlık eğitimi yapmak için asistanlık sınavlarına katılabilirler ve uzmanlık eğitimine başlayabilirler. Ancak yan dalda veya birden fazla uzmanlık dalında eğitime başlanabilmesi için Devlet hizmeti yükümlülük süresinin en az yarısının tamamlanması şarttır."

Asistanlık, uzmanlık ve yan dal uzmanlık eğitimi ile askerlikte geçen süreler Devlet hizmeti yükümlülüğünden sayılmamaktadır.

Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personelin, bulundukları ilde sözleşmeli aile hekimi olarak çalışabilecekleri veya ihtiyaç halinde aile hekimliği uygulamaları için görevlendirilebilecekleri öngörülmüştür. Bu personelin aile hekimliğinde geçen süreleri Devlet hizmeti yükümlülüğünden sayılmaktadır. Aile hekimliği uygulamasına geçilen yerlerde bu uygulamadan kaynaklanan nedenlerle birinci basamak

sağlık kuruluşlarında görev yapan Devlet hizmeti yükümlüsü personelin il içinde görev yerinin değiştirilebilmesi öngörülmüştür.

3359 sayılı Kanunun Ek 6. maddesine göre;

Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personel, mazeret ve zorunlu haller dışında başka yere atanamaz. Ancak deprem gibi olağanüstü hallerde geçici olarak bir ayı aşmamak üzere veya Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığının harekât, salgınla mücadele vb. ihtiyaçları kapsamında yurt içi ve yurt dışında ***iki aya kadar resen görevlendirilebilir. Bu süre olağanüstü durumlarda Sağlık Bakanı tarafından üç katına kadar uzatılabilir.*** *Mazeret, zorunluluk halleri gibi nedenlerle başka yere atanan personelin kalan yükümlülük süreleri, eski ve yeni görev yeri hizmet sürelerinin oranına göre belirlenir.*

Sözleşmeli sağlık personeli olarak Devlet hizmeti yükümlülüklerini yerine getiren personelden sözleşmesi feshedilenler, yükümlülüklerinin geri kalan kısmını Devlet memuru olarak tamamlarlar.

Devlet hizmeti yükümlülüğü kapsamında yapılacak atamalar açıktan atama sayısına dahil edilmez.

Devlet memuru veya sözleşmeli sağlık personeli olarak Devlet hizmeti yükümlülüğünü tamamlayanlar, talepleri halinde sürelerle ilgili sınırlamalara tâbi olmaksızın ilgili mevzuata göre kurum içi veya kurumlar arası naklen veya açıktan atamaya hak kazanırlar.

Devlet hizmeti yükümlüsü personel, bu Kanun hükümleri dışında genel hükümlere ve ilgili Kurum mevzuatına tâbidir.

3359 sayılı Kanunun Ek 16. Maddesine göre, yurt dışında görev yapmakta olan doçent ve profesör unvanına sahip tıp doktoru akademisyenler Türkiye'de en az 3 yıl süreyle fiilen akademik kadroda meslek icrasında bulunmak kaydıyla Devlet hizmeti yükümlülüğünden muaf tutulur.

8. ATAMALARDA GÖREVE BAŞLAMA

8.1. Göreve Başlama Süresi

Hangi şekilde (*ilk defa, yeniden veya yer değiştirme suretiyle*) olursa olsun;

- Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine **tebliğ gününü,**
- Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren **15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,**

izleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Cumhurbaşkanı Kararı ile kısaltılabilir.

Yukarıdaki süreler;

- Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için iznin veya geçici görevin bitimi,
- Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,
- Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlamaktadır. **(657 s. Kanun, Madde 62)**

8.2. Atamalarda Göreve Başlamama Hali

Bir göreve **açıktan (ilk defa veya yeniden) atananlardan** belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın yukarıda belirtilen süreler içinde göreve başlamayanların atamaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların **belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali en çok iki ay sürebilir.** İki ayı aşan mazeret hallerinde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir.

Başka yerdeki bir göreve atananlardan yukarıda belirtilen süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni görevlerine başlamayanlara, eski görevlerinden ayrılış ve yeni görevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile **10 günlük bir süre daha verilebilir.** Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar. **(657 s. Kanun, Madde 63)**

Görüldüğü üzere Kanun, göreve başlama süreleri açısından açıktan memuriyete atananlarla memuriyette iken aynı veya başka yerlerdeki görevlere atananlar arasında ayırım yapmaktadır;

- Açıktan atananların göreve başlama zorunluluğu öngörülen sürelerde, belgeye dayalı zorlayıcı mazeretleri olsa bile bu mazeretleri en çok 2 aylık bir süre için kabul edilirken,
- Halen memuriyette olanların aynı ya da başka yerlerdeki görevlere atanmalarında ortaya çıkacak mazeretleri için böyle bir süre kısıtlaması getirilmemiştir.

9. ADAYLIK

İlk defa memurluğa alınanlar memur adayı olarak atanmaktadır.

Adaylık süresi 1 yıldan az, 2 yıldan çok olamamakta, bu süre içinde başka kurumlara nakil yapılmamaktadır. Ancak adaylık süresi içerisinde ilk defa atama prosedürüne (*Örneğin sınav sonucuna göre atanma*) uygun olarak başka bir

kuruma atanmak mümkündür.

Aday memur, izin kullanmak için aranan hizmet süresi (*memuriyette geçmese bile kazanılmış hak aylık derecesinde değerlendirilen hizmet süresi, Bakınız, 154 Seri Numaralı Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği*) yoksa ilk bir yıl, yıllık izin kullanamaz. Çünkü memurların, yıllık izin kullanabilmesi için bir yıllık süreyi tamamlaması gerekmektedir.

Aday memurlar;

- Memurların ortak nitelikleri ile ilgili olarak **temel eğitime,**
- Görevleri ile ilgili olarak **hazırlayıcı eğitime** ve
- **Staja**

tabi tutulmaktadır.

Memurların adaylık süresi içinde iki sebeple memuriyetle ilişikleri kesilmektedir;

- Eğitimde ve stajda başarısız olunması
- Adaylık süresi içinde "aylıktan kesme" veya "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası alınması.

Bu şekilde ilişiği kesilenler 3 yıl süreyle memur olarak atanmamaktadır.

Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan ve aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamış adaylar, **disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile** onay tarihinden geçerli olmak üzere **asli memurluğa atanmaktadırlar.**

Asli memurluğa atanma tarihi adaylık süresinin sonunu geçememektedir. **(Bakınız 657 s. Kanun, Madde 54-58)** Yani memurların, azami adaylık süresi olan en geç iki yıl içerisinde asli memurluğa atanmaları gerekmektedir.

Adaylık süresi içinde memurun kademe ilerlemesi yapılmamakta, adaylığın bitiminde adaylıkta geçen hizmet süresi esas alınarak kademe ilerlemesi yapılmaktadır. **(Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 158-159)**

ALTINCI BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU İLERLEME-YÜKSELME, KAMU YÖNETİMİNDE TERFİ SİSTEMİ

Bu bölümde;

- **İlerleme-Yükselme** başlığı altında dördüncü bölümde izah ettiğimiz sınıflandırma ve derece sistemi içerisinde kademe ilerlemesi ve derece yükselmesinin nasıl yapıldığını,
- **Terfi Sistemi** başlığı altında da hem Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra üst düzey yöneticilik görevlerine atamaların nasıl yapıldığını, hem de görevde yükselme prosedürü çerçevesinde yöneticilik görevlerine nasıl atanıldığını

izah etmeye çalışacağız.

Bu bağlamda;

- Meslek içerisinde kıdeme bağlı olarak gerçekleşen **"ilerleme - yükselme"** sistemi
- ile
- "Yöneticilik kadrolarına atanma" olarak nitelendirdiğimiz **"terfi"** sistemini

ayrı başlıklar altında ele almış olacağız.

1. İLERLEME VE YÜKSELME SİSTEMİ

Dördüncü Bölümde memurların ilerleme ve yükselmelerinde;

- Dikey olarak alt derecelerden 1. dereceye doğru ilerlenilen toplamda 15 dereceli,
- Yatay olarak ilk 3 derecede daha az olmak üzere 9 kademe sistemine sahip,
- Gerekli koşulların taşınması kaydıyla prensip olarak her yıl yatay olarak bir kademe ilerlemesi ve her üç yılda bir de dikey derece yükselmesi

yapılması esasına dayanan bir Derece Sisteminin kurgulandığını,

Bu derece sisteminin;

- Öğrenim durumuna ve görev alınan hizmet sınıfına bağlı olarak memurluğa giriş derece ve kademesinin belirlenmesinde,
- Memuriyet kıdemine esas olmak üzere ilerleme ve yükselmelerde,
- Öğrenim durumuna veya kadroya bağlı olarak azami yükselinebilecek

derece ve kademenin belirlenmesinde,
- Kadro sisteminde kıdem ve hiyerarşinin belirlenmesinde,
- Mali haklar kapsamına giren ödeme tutarlarının tespitinde

kullanıldığını belirtmiştik.

Görüldüğü üzere devlet memurlarının normal ilerleme ve yükselmesinde "Kademe İlerlemesi" ve "Derece Yükselmesi" kavramları ön plana çıkmaktadır.

1.1. Kademe İlerlemesi

Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerleme adımıdır. Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır.

Kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde mecburi olarak sürekli görevle atananlara, görev yaptıkları her 2 yılın karşılığında ayrıca ilave 1 kademe ilerlemesi yapılmaktadır.

Son sekiz yıl içinde disiplin cezası almayan memurlara da ilave 1 kademe ilerlemesi uygulanmaktadır. **(Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 64)**

1.2. Derece Yükselmesi

Memuriyet sisteminde bulunulan dereceden bir üst dereceye yükselebilmek için;
- Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması,
- Bulunulan derecede en az 3 yıl, bu derecenin üçüncü kademesinde en az 1 yıl bulunulması,
- Atanılacak kadronun niteliklerinin taşınması

gerekmektedir. **(Bakınız 657 sayılı Kanun Madde 68/A)**

Memurlara yukarıda anlatılan genel kademe ilerleme ve derece yükselme sisteminin dışında yapılan / yapılması gereken ilave kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi uygulamalarını dördüncü bölümde anlatmıştık.

1.3. Erken Yükselme (Asansörle Yükselme 68/B)

Kural olarak her yıl bir kademe ilerlemesi ve her üç yılda bir derece yükselmesi yapılması esasına dayanan normal ilerleme - yükselme sisteminde, 9. dereceden memuriyete başlayan dört yıllık yükseköğrenim mezunu bir memurun,
- 4. dereceli bir memur kadrosuna atanabilmesi içim en az 15 yıl,
- 3. dereceli bir memur kadrosuna atanabilmesi için en az 18 yıl,
- 2. dereceli bir memur kadrosuna atanabilmesi için en az 21 yıl,
- 1. dereceli bir memur kadrosuna atanabilmesi için de en az 24 yıl

hizmet süresini tamamlaması gerekir.

Buna karşılık 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68. maddesinin B

fıkrası;

- Yükseköğrenim görmüş genç memurların tecrübelerinden,
- Üst dereceli kadrolarda veya yönetim kademelerinde yararlanılmasını teminen,
- Belli şartlarla öngörülen sürelerden daha erken dönemlerde
- Memurların ilk dört dereceli kadrolara atanmasına imkân veren

bir düzenlemedir.

Buna göre 657 sayılı Kanunun derece yükselmesini düzenleyen 68. maddesinin (B) fıkrasında;

- 1 inci dereceli ve 5300 ve daha yüksek ek göstergeli kadrolara atanabilmek için 12 yıl,
- 1 ve 2 nci dereceli ve ek göstergesi 5300'den az olan kadrolara atanabilmek için 10 yıl,
- 3 ve 4 üncü dereceli kadrolara atanabilmek için 8 yıl

asgari hizmet süresine sahip olma ve yükseköğrenim görmüş olma şartı ile normal terfi sürecinden daha erken dönemlerde bu kadrolara atanabilmeyi öngören bir sistem kurgulanmıştır.

(**NOT:** *Bu madde, bir kadroya atanabilmek için aranacak hizmet süresinin tespitinde 5300 ek göstergeyi esas almıştır. 657 sayılı Kanuna ekli Ek Gösterge Cetveline bakıldığında 5300 ek göstergenin TÜİK ve TOKİ Başkan Yardımcıları için öngörüldüğü görülmektedir. Kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile birlikte bahse konu yönetici kadrolarının ek göstergelerinin 15.01.2023 tarihinden itibaren 5300'ten 5900'e yükseltilmesine karşılık 68. maddenin B fıkrasında yer alan ek göstergede herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.*)

Üstelik bu madde uygulamasında aranan hizmet süresinin sadece memuriyette geçmiş olması da şart koşulmamış, belli şartlarla memuriyet dışında hatta özel sektörde geçen hizmetlerin de değerlendirilebilmesine imkân sağlanmıştır.

Bu madde uygulanmasında aranan asgari hizmet sürelerinin hesabında;

- Kamu kurumlarında fiilen çalışılan süreler ile milletvekilliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclis üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, askerlikte ve uluslararası kuruluşlarda **geçen sürelerin tamamı ile**
- Yükseköğrenim gördükten sonra özel kuruluşlarda geçen sürelerin **6 yılı geçmemek üzere 3/4**'ü

dikkate alınmaktadır.

Görüldüğü üzere kamu kurumlarında hangi statüde olursa olsun (*memur, sözleşmeli personel, işçi, diğer kamu görevlisi vb.*) geçen hizmet sürelerinin tamamı 68/B maddesi uygulamasında değerlendirilmektedir.

(**NOT:** *Burada* üst dereceli kadrolara atanabilmek için dikkate alınan *hiz-*

met sürelerinin, 657 sayılı Kanunun 36/C maddesini incelerken anlattığımız ve memurun kazanılmış hak aylık derecesinde değerlendirilen hizmet süreleri ile karıştırılmaması gerekir. İkisi birbirinden farklıdır. ***68/B maddesi uygulamasında değerlendirilen bir hizmet süresi, memurun kazanılmış hak aylık derecesinin tespitinde değerlendirilmeyebilir.***)

Hatta Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte yeni oluşturulan **"Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Sistemi" sonrasında anlamı ve uygulama alanı kalmamış olmakla birlikte**;

- Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile
- En üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan

kadrolarına yapılacak atamalarda özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürenin tamamının **68/B maddesi uygulamasında dikkate alınması** öngörülmüştür.

Bu hüküm gereğince örneğin Karayolları Genel Müdürlüğünde Genel Müdürlük kadrosuna yapılacak atamada aranan 12 yıllık hizmet süresi hesaplanırken, kişinin hizmetlerinin kamuda ya da özel sektörde geçmiş olduğunu bakılmaksızın tamamı değerlendirmeye alınmaktaydı. Yukarıda da belirtildiği gibi Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde kurulan Üst Kademe Kamu Yöneticiliği sistemiyle birlikte **bu düzenlemenin uygulama alanı kalmamıştır.**

657 sayılı Kanunun 68/B maddesinde öngörülen ve ilk dört dereceli kadrolara belli şartlarla erken dönemlerde atanma imkânı sağlayan sistem, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında **uygulanmamaktadır.**

Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için; ilk dört dereceli kadrolara 68/B maddesi kapsamında yapılacak atamalarda, derece ve atanılacak kadrolara göre aranan 8, 10 ve 12 yıllık asgari hizmet sürelerine **iki**şer yıl ilave edilmektedir.

Bu maddeye Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş sırasında 703 sayılı KHK ile aşağıdaki bent eklenmiştir:

"*Cumhurbaşkanı onayıyla yapılan atamalarda* ***Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde öngörülen hizmet süresi şartları aranır.*** *Üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan daire başkanı ve bu kadrolara denk yönetici kadrolarına yapılacak atamalarda bu bentte öngörülen hizmet süresi* ***yükseköğrenim gördükten sonra beş yıl olarak uygulanır.*** *Ancak bu beş yıllık sürenin hesabında Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen hizmet süreleri esas alınır.*" **(Bakınız, 657 sayılı Kanun, Madde 68/B-4)**

657 sayılı Kanunun 68. maddesine eklenen bu bent, özellikle Daire Başkanı ve üstü yöneticilik kadroları **ile taşrada il ve bölge müdürü kadroları açısından 68/B maddesi hükümlerini neredeyse tamamen uygulama dışında bırakmıştır.**

Buraya kadar anlatılanlardan da anlaşılacağı gibi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçişle birlikte yöneticilik kadrolarına atamada aşağıda detayları belirtildiği üzere genel olarak 5 hizmet yılı süresi şartı aranmaktadır. Sadece 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamı dışında kalan bazı kurumlarda yöneticilik kadroları için burada öngörülen 5 hizmet yılı şartından farklı hizmet süresi şartından bahsedilebilir; Örneğin Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari teşkilatındaki yöneticilik kadroları ***(Bakınız 01.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu, Madde 29)*** ile Kamu Denetçiliği Kurumu Genel Sekreterliği kadrosu ***(Bakınız, 14.06.2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, Madde 24)*** için 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde öngörülenlerden daha uzun hizmet süresi şartı aranmaktadır.

Yine Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlarda, *(Düzenleyici ve Denetleyici Kurumların sadece başkan ve üyeleri 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin kapsamındadır.)* diğer kamu kurumlarıyla ücret standardizasyonunu sağlayan 666 sayılı KHK öncesi çalışmakta olup da, haklarında eski ücret ve ek gösterge sisteminin uygulanmaya devam edileceği öngörülenlerin atanacağı yüksek ek göstergeli yöneticiliklerde de ***(Örneğin bu kurumlarda Daire Başkanlığı kadrosunun ek göstergesi, 666 sayılı KHK öncesi ücret sistemine tabi bir kişinin atanması durumunda 6400, 666 sayılı KHK sonrası ücret sistemine tabi bir kişinin atanması durumunda da 3600 olabilmektedir. Yine bu kurumlardaki "Başkan Yardımcısı" gibi kadrolara yapılacak atamaların da 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamı dışında olduğunu belirtmek gerekir. Burada belirtilen ek göstergeleri 7417 sayılı Kanunda yeniden düzenlenen ek göstergelere göre değerlendirmek gerekmektedir. Yeni sistemde öngörülen ek göstergeler dikkate alınsa da konumuz olan aranan hizmet süresi şartı değişmemektedir; Birincisinde 12 yıl, ikincisinde 10 yıllık hizmet süresi aranmaktadır.)*** 657 sayılı Kanunun 68/B kapsamındaki hizmet süresi şartları aranmaktadır.

Yeni yönetici atama sistemine göre;

- Cumhurbaşkanı onayıyla yapılan atamalarda Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde öngörülen hizmet süresi şartları aranır.
  NOT: *Burada zikredilen "Cumhurbaşkanı onayı" ibaresinden, sadece 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin II sayılı Cetvelinde sayılan ve "Cumhurbaşkanı Onayı" ile yapılan atamaların değil; Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli I sayılı Cetvelde sayılan Cumhurbaşkanı Kararı ile ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli II sayılı Cetvelde sayılan Cumhurbaşkanı Onayı ile yapılan bütün atamaların kastedildiği değerlendirilmektedir.*
- Üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan daire başkanı ve bu kadrolara denk yönetici kadrolarına yapılacak atamalarda **bu bentte öngörülen**

hizmet süresi yükseköğrenim gördükten sonra beş yıl olarak uygulanacaktır. Ancak bu **beş yıllık sürenin hesabında Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen hizmet sürelerinin esas alınması öngörülmüştür.**
NOT: *Burada zikredilen* ***"üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan daire başkanı"*** *kadroları; Bakanlıklarda müstakil daire başkanları (Destek Hizmetleri Daire Başkanı, Eğitim ve Yayın Daire Başkanı gibi) dışında kalan (Örneğin Bakanlık Genel Müdürlükleri* bünyesindeki Daire Başkanları gibi) daire başkanları ile bağımsız genel müdürlük ve başkanlıklarda, mahalli idarelerde, KİT'lerde ve üniversitelerdeki daire başkanı kadrolarıdır.

2. KAMU YÖNETİMİNDE TERFİ SİSTEMİ

Bir anlamda takdire dayanan ve rutin dışı derece yükselme sistemi olarak nitelendirilebilecek 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi uygulaması hariç tutulacak olursa, yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan rutin kademe ilerlemesi - derece yükselmesi sisteminin dışında kamu kurum ve kuruluşlarında yöneticilik kadrolarına atanmada öteden beri farklı usuller kullanılmıştır.

2.1. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Öncesi Yönetici Atama Usulleri

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce kamu kurumlarında genel olarak atama usulünü düzenleyen 2451 ve 2477 sayılı Kanunlar başta olmak üzere, yönetici kadrolarına atamayı düzenleyen mevzuatta yer alan belli başlı atama usulleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Bakanlar Kurulu Kararıyla atanma usulü

(Vali, Büyükelçi, Diyanet İşleri Başkanı, TRT Genel Müdürü vb.)

- Cumhurbaşkanı tarafından atanma usulü

(Rektör vb.)

- Müşterek Kararname ya da Üçlü Kararname (*Bakan, Başbakan ve Cumhurbaşkanı onayı*) ile atama usulü

(Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kaymakam vb.),

- Bakan onayı ile atanma usulü

(Daire Başkanı vb.),

- Üst yönetici onayı ile atanma usulü

(Üniversite Daire Başkanı vb.)

- Bir organ tarafından seçilme usulü

(Kamu Başdenetçisi, Kamu Denetçisi, Üst Kurul üyesi vb.)

Bunlara, 1999 yılından beri **görevde yükselme mevzuatı kapsamında yapılan görevde yükselme sınavı sonucuna göre atanılan** yöneticilikleri de eklemek gerekir.

2.2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Hiyerarşik Kademeler

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunda düzenlenmiş bulunan Bakanlıkların ve bağlı kuruluşların hiyerarşik kademeleri; yeni sistemde 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 509. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre bakanlıklar;

- Merkez teşkilatı,
- İhtiyaca göre kurulan taşra ve yurtdışı teşkilatından ve
- Bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlardan

meydana gelmektedir.

Şimdi yeni sistemde bakanlıklar ve bağlı kuruluşlardaki hiyerarşik kademeleri kısaca inceleyebiliriz. **(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 509)**

2.2.1. Bakanlık Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeler

Bakanlık merkez teşkilatındaki hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Bakan Yardımcılığı,
- Bakan Yardımcılığına bağlı Genel Müdürlük, Kurul Başkanlığı veya Daire Başkanlığı,
- Genel Müdürlük veya Kurul Başkanlığına bağlı Daire Başkanlığı,

2.2.2. Bağlı Kuruluşların Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri

Bağlı kuruluşların merkez teşkilatındaki hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Genel Müdürlük,
- Daire Başkanlığı,
- İhtiyaca göre kurulacak Şube Müdürlüğü.

2.2.3. Bakanlık Taşra Teşkilatının Kuruluşu

Bakanlık taşra teşkilatının, ihtiyaca göre aşağıdaki kuruluşların tamamından veya birkaçından meydana gelecek şekilde düzenlenmesi öngörülmüştür:

- İl valisine bağlı il kuruluşları,
- Kaymakama bağlı ilçe kuruluşları,
- Doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşları.

2.2.4. Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler

Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Bölge Müdürlüğü,
- Şube Müdürlüğü veya Başmühendislik,
- Şeflik veya Mühendislik.

2.2.5. Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler

Taşra teşkilatı il kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Vali,
- İl Müdürlüğü,
- Şube Müdürlüğü,
- Şeflik.

2.2.6. Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeler

Taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Kaymakam,
- İlçe Müdürlüğü,
- İhtiyaç bulunan ilçelerde Şube Müdürlüğü,
- Şeflik.

2.2.7. Yurt Dışı Teşkilatı

Yurtdışı Teşkilatı; kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışında devamlı veya geçici görev yapan, dış temsilcilik niteliği taşıyan veya taşımayan bütün kuruluşlarıdır.

Yurt dışı teşkilatı 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510. maddesinde düzenlenmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510/B maddesine göre yurtdışı teşkilatı; niteliği, kurulacağı yer, görevleri, yer itibarıyla görev alanı, bağlı veya ilgili olacağı misyon, konsolosluk şefliği ve geçici olanların süresi belirtilmek suretiyle Cumhurbaşkanı Kararı ile kurulmaktadır.

Aynı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510/A maddesine göre de "*Geçici yurt dışı teşkilatı (geçici özel diplomatik temsilcilikler, geçici ihtisas birimleri ve dış temsilcilik niteliği taşımayan geçici yurtdışı teşkilatı) kurulması ile yabancı bir ülkede Türkiye'nin menfaatlerini koruyan bir devletin o ülkedeki temsilciliğinde geçici olarak temsilci görevlendirilmesi*" Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılmaktadır.

Yurt dışı teşkilatına ilişkin temel birim ve kavramlar aşağıdaki gibidir:

- **Dış temsilcilik;** diplomatik temsilciliklerle konsolosluklardır.
- **Diplomatik temsilcilik;** büyükelçilik, daimi temsilcilik, temsilcilik, elçilik, ortaelçilik, büyükelçilik ve elçilik büroları ve daimi maslahatgüzarlıklarıdır.
- **Konsolosluk;** başkonsolosluk, konsolosluk, muavin konsolosluk, konsolosluk ajanlığı ve büyükelçilik konsolosluk şubeleri ile fahri başkonsolosluk ve fahri konsolosluklardır.

İhtisas birimleri; dış temsilciliklerin bünyesinde çalışan ve Dışişleri Bakanlığı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarına mensup memur ve diğer görevlilerden meydana gelen birimlerdir.

- **Dış temsilcilik niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı;** kamu kurum ve kuruluşlarının dış temsilcilik veya ihtisas birimi niteliğini taşımayan yurtdışı teşkilatıdır.
- **Misyon şefi;** diplomatik temsilciliklerin, büyükelçi, daimi temsilci, temsilci, elçi, ortaelçi, maslahatgüzar unvanlarından birini taşıyan en üst yöneticisidir.
- **Konsolosluk şefi;** konsoloslukların, başkonsolos, konsolos, muavin konsolos, konsolosluk ajanı, fahri başkonsolos, fahri konsolos unvanlarından birini taşıyan en üst yöneticisidir.

Yurt dışı teşkilatına ilişkin diğer hususlar 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510 - 519. maddelerinde düzenlenmiştir.

2.3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yönetici Atama Usulü

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi sonrası kamu yönetiminde **yöneticilik kadroları üç düzeyde ele alınabilir:**

- Cumhurbaşkanı Tarafından Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri
  - **Cumhurbaşkanı Kararı** ile atanan üst kademe kamu yöneticileri,
  - **Cumhurbaşkanı Onayı** ile atanan üst kademe kamu yöneticileri,
- Görevde yükselme mevzuatı kapsamında yapılacak **Sınav Sonucuna Göre Atanan Alt Düzey Yöneticiler**
- Cumhurbaşkanınca atama yapılan Üst Kademe Yöneticileri ile görevde yükselme sınavı sonucuna göre atanan alt düzey yöneticiler dışında kalan ve **Yetkili Amirlerce Ataması Yapılan Yöneticiler**

Şüphesiz yeni sistemde de burada sayılanlar dışında bir organ tarafından seçilmek suretiyle atanan yöneticiler (Kamu Başdenetçisi, Kamu Denetçisi, bazı üst kurul üyeleri vb.) bulunmaya devam etmektedir.

2.4. Cumhurbaşkanı Tarafından Atanan Üst Kademe Yöneticileri

Üst kademe kamu yöneticiliği kadro, pozisyon ve görevlerine yapılan atamalar esas itibariyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesinde düzenlenmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde yer alan şartları taşımak kaydıyla 657 sayılı Kanunun **atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın** atama yapılabilir. Bu anlamda Üst Kademe Kamu Yöneticiliği kadro pozisyon ve görevlerine yapılan atamalar, 657 sayılı Kanunun istisnai memuriyet kadrolarına atama usulüne benzemektedir.

Bu şekilde Üst Kademe Kamu Yöneticiliği kadro, pozisyon ve görevleri-

ne atananların 657 sayılı Kanunun 59. maddesine göre istisnai memuriyetlere atananlardan farkı, kural olarak açıktan atanmış olanlara, üst kademe kamu yöneticiliği görev sürelerinin bitiminde veya bu görevlerden alınmaları durumunda diğer memuriyet kadrolarına atanma hakkı verilmemesidir. Maddenin ilk hâlinde tüm üst kademe yöneticileri için hüküm bu şekilde iken 2020 ve 2022 yıllarında yapılan düzenlemelerle bu uygulamaya aşağıda belirtilen istisnalar getirilmiştir. Halbuki 657 sayılı Kanunun 59. maddesi kapsamında istisnai memuriyet kadrolarına açıktan atananların, bu görevleri sona erdiğinde diğer memuriyetlere atanabilmesi mümkündür.

Cumhurbaşkanı tarafından açıktan üst kademe kamu yöneticiliklerine atananlar açısından bu durumun iki istisnası vardır:

- Birincisi, açıktan ek göstergesi genel müdür dengi ve üzerinde belirlenmiş olan yönetici kadrolarına atananlara görevlerinin sona ermesi halinde bir ay içinde talepte bulunmaları halinde ihtiyari olarak uygun görülmesi halinde Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanma hakkı verilmiş olması,
- İkincisi de açıktan Bakan Yardımcılığına atanmış olup da görevinden alınan veya görevi sona erenlerin Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanacak olmasıdır.

(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunla ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla değişik 9. fıkrası)

Diğer taraftan üst kademe kamu yöneticiliğine atanmada olabildiğince serbestlik getiren bir diğer usul de 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 36. maddesi ile düzenlenmiştir. Burada, **üst düzey yöneticiliklere atanmada, belli meslekten ya da belli bir hizmet sınıfından gelmiş olma gibi bir şartın getirilemeyeceği** öngörülmüştür.

Ek 36. maddeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarının;

- Merkez teşkilatındaki üst kademe kamu yöneticiliklerine,
- Taşra teşkilatındaki il ve bölge müdürü kadro, pozisyon ve görevlerine
- Bu kadro, pozisyon ve görevlerin dengi ve daha üstü kadro, pozisyon ve görevlere

atanabilmek için, öğrenim durumu şartı dışında;

- Belirli bir meslek mensubu, kariyer meslek mensubu ya da kurum personeli olmak,
- 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirtilen hizmet sınıfları kapsamına dâhil kadrolarda bulunmuş veya bulunuyor olmak,
- Hâkimlik ve savcılık mesleğinden olmak,
- Belirli kadro veya görevlerde belirli bir süre bulunmuş olmak,

gibi özel şartlar aranmaz.

Bu madde kapsamında belirtilen kadrolardan genel idare hizmetleri sınıfı

dışındaki sınıflara dâhil olanlar (*Örneğin Mülki İdare Amirliği Hizmet Sınıfı*) ile hâkim-savcılık mesleğine dâhil olanlara kendi hizmet sınıfı dışından atama yapılması halinde, anılan kadroların hizmet sınıfı bu süre zarfında genel idare hizmetleri sınıfı olarak kabul edilir. Bu şekilde atananlara malî haklar kapsamında, kadro veya pozisyonuna bağlı olarak yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının kurum içerisindeki emsali personele malî haklar kapsamında kadro veya pozisyonuna bağlı olarak yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamından düşük olması halinde aradaki fark bu görevde kaldıkları sürece tazminat olarak ödenir.

Bu maddede yer alan hükümlerin; Ek 11 inci madde kapsamında yer alan kurumların (*TBMM, Üst Kurullar vb.*), Adalet Bakanlığının ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının bu madde kapsamında yer alan kadrolarıyla aynı veya benzer unvanlı kadro, pozisyon ve görevleri ile mevzuatla bu kadrolara denk kabul edilen yönetici kadro, pozisyon ve görevlerine atananlar hakkında da uygulanması öngörülmüştür.

Üst kademe kamu yöneticiliği görevlerine atanmaya ilişkin bu genel hükümlerden sonra artık Cumhurbaşkanı tarafından yapılan üst kademe kamu yöneticiliği atamalarına ilişkin hükümleri inceleyebiliriz.

Yukarıda da belirtildiği gibi Cumhurbaşkanı tarafından atanan üst kademe kamu yöneticileri;

- **"Cumhurbaşkanı Kararı ile atananlar"**

ve

- **"Cumhurbaşkanı Onayı ile atananlar"**

olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır.

NOT: 3 SAYILI CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİNİN BAZI MADDELERİ HAKKINDA ANAYASA MAHKEMESİNCE VERİLEN İPTAL KARARI

Bu aşamada 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin bazı maddelerine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararına değinmek önem arzetmektedir.

01.12.2023 tarihli ve 32386 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararında iptal edilen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri özetle şu şekilde sıralanabilir:

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin;

- 2. maddesinin 2. fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "*...(II) sayılı cetvelde yer alan kadro, pozisyon ve görevlere Cumhurbaşkanı onayı ile...*" ibaresinin ve II sayılı Cetvelin Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline, bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,
- 3. maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan "*Yurtdışı teşkilatında daimî bir göreve atanacak kamu görevlilerinin seçimi, atanması, çalışma usûl ve esasları ile disiplin ve diğer özlük işlerine*

ilişkin usûl ve esaslar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." *hükmünün* Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline, bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,

- Üst düzey kamu yöneticilerinin sözleşmeli olarak da çalıştırılabilmesine imkan veren 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "...657 *sayılı Kanunun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın ...*" ibaresinin konu bakımından yetki yönünden Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline
- Yine 5. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "*Sözleşme taban ve tavan ücretleri; kurum ve kuruluşlar, unvanlar, yapılan hizmetin güçlüğü, sorumluluğu ve riskleri, iş yoğunluğu, çalışma şartları, hizmet yerinin sosyo-ekonomik durumu ve coğrafî özellikleri ile hizmete ve hizmet yerine ilişkin olarak, aynı kadro, pozisyon ve görevlerde bulunmakta olan emsallerine; emsalinin bulunmaması durumunda da benzer kadro, pozisyon ve görevlerde bulunanlara göre farklılıkları ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir. Sözleşme ücreti, taban ve tavan ücretleri aralığında sözleşme imzalamakla yetkili kılınan makam tarafından belirlenir.*" Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,
- 6. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "*Kamu görevlisi olmayanlar arasından üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine atananlardan görevleri sona eren veya görevden alınanlara tazminat ödenip ödenmemesi ve tazminat miktarı ile buna ilişkin diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir. Yurtdışı kadrolarda bulunmakta iken görev süresi sona eren veya görevden alınanlar için ödenecek tazminat miktarı, yurtiçindeki emsali personelin fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç, ödeme unsurları üzerinden hesaplanır.*" hükmünün Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,

Karar verilmiştir.

Bu maddelerin dışında

- Diğer mevzuatın bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine aykırı hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin Kararnamenin 12. maddesi ile
- Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte mevcut yöneticiler hakkında bu Kararname hükümlerinin uygulanacağına ilişkin Geçici 1. maddesinin de

iptaline karar vermiştir.

Bu bölümdeki açıklamaları bu Karar doğrultusunda değerlendirmek gerekir.

2.4.1. Cumhurbaşkanı Kararı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri

2.4.1.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir?

Cumhurbaşkanı Kararı ile atanılan üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri, 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin Eki I sayılı Cetvelde aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- DİYANET İŞLERİ BAŞKANI
- MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKANI
- MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETERİ
- DEVLET DENETLEME KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- SAVUNMA SANAYİİ BAŞKANI
- BAKAN YARDIMCILARI
- CUMHURBAŞKANLIĞI OFİS BAŞKANLARI
- CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKANLARI
- TÜRKİYE RADYO - TELEVİZYON KURUMU GENEL MÜDÜRÜ
- TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI BAŞKANI
- ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANI
- SAYIŞTAY BAŞSAVCISI
- VALİLER
- BÜYÜKELÇİLER, DAİMİ TEMSİLCİ/DELEGELER
- DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR BAŞKAN VE ÜYELERİ (RTÜK VE KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULUNUN TBMM'CE SEÇİLEN ÜYELERİ HARİÇ)
- TASARRUF MEVDUATI SİGORTA FONU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- YÜKSEKÖĞRETİM KURULU ÜYELERİ
- İÇ DENETİM KOORDİNASYON KURULU ÜYELERİ
- YUNUS EMRE VAKFI MÜTEVELLİ HEYET ÜYELERİ
- TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- REKTÖRLER (MİLLİ SAVUNMA VE TÜRK-JAPON BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLERİ DAHİL)
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANI
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DENETİM BAŞKANI
- GELİR İDARESİ BAŞKANI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANI
- KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANI

- TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANI
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANI
- YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI
- AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANI
- ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAŞKANI
- BAKANLIKLARIN, TEFTİŞ KURULU, TEFTİŞ, REHBERLİK VE TEFTİŞ, REHBERLİK VE DENETİM, DENETİM HİZMETLERİ BAŞKANLARI İLE DİĞER KURUL BAŞKANLARI
- DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ BAŞKANI
- DİYANET İŞLERİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKAN YARDIMCILARI, MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKANLIĞI BAŞKANLARI
- MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETER YARDIMCILARI
- SAVUNMA SANAYİİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKAN YARDIMCILARI
- MERKEZ BANKASI BAŞKAN YARDIMCILARI
- DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU BAŞKANI
- DİYANET AKADEMİSİ BAŞKANI
- MUSHAFLARI İNCELEME VE KIRAAT KURULU BAŞKANI
- TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKANI
- ÇANAKKALE SAVAŞLARI VE GELİBOLU TARİHİ ALAN BAŞKANI
- TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE YAZMA ESERLER KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE TIBBİ CİHAZ VE İLAÇ KURUMU BAŞKANI
- BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLARI
- ÖLÇME, SEÇME VE YERLEŞTİRME MERKEZİ BAŞKANI
- TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE SAĞLIK ENSTİTÜLERİ BAŞKANI
- TÜRKİYE SU ENSTİTÜSÜ BAŞKANI
- ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME ARAŞTIRMALARI MERKEZİ BAŞKANI
- VERGİ DENETİM KURULU BAŞKANI
- GELİR İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRK AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI

- ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKAN YARDIMCILARI
- GENEL MÜDÜRLER
- STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLARI
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKANI
- İLLER BANKASI GENEL MÜDÜRÜ
- BASIN İLAN KURUMU GENEL MÜDÜRÜ
- TÜRKİYE VARLIK FONU YÖNETİM KURULU BAŞKANI, GENEL MÜDÜRÜ VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- ADLİ TIP KURUMU BAŞKANI
- AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK MERKEZİ BAŞKANI
- TÜRKİYE'NİN TARAF OLDUĞU ULUSLARARASI ANLAŞMALAR GEREĞİ KURULAN ÜNİVERSİTELERİN MÜTEVELLİ HEYETİ, YÖNETİM VE DENETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- TÜRKİYE UZAY AJANSI BAŞKANI
- DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU ÜYELERİ
- TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANI
- TÜRKİYE BİLİMLER AKADEMİSİ BAŞKANI
- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAŞKANI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKANI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DENETİM BAŞKANI
- KAPADOKYA ALAN BAŞKANI
- ALEVİ-BEKTAŞİ KÜLTÜR VE CEMEVİ BAŞKAN VE BAŞKAN YARDIMCILARI
- ULUDAĞ ALAN BAŞKANI
- KENTSEL DÖNÜŞÜM BAŞKANI
- KENTSEL DÖNÜŞÜM BAŞKAN YARDIMCILARI

2.4.1.2. Aranan Nitelikler

Cumhurbaşkanı Kararı ile bu kadro, pozisyon ve görevlere atanacakların;

- 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan **genel şartları** taşımaları,
- En az **dört yıllık yükseköğrenim mezunu** olmaları,
- Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak **en az beş yıl çalışmış olmaları**

gerekmektedir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin **Ek 35 inci maddesine göre bu hizmetlerin 4 yıllık yükseköğrenim gördükten sonra çalışılmış olması** öngörülmüştür.

(NOT: *Yurtdışı teşkilatında daimî bir göreve atanacak kamu görevlilerinin seçimi, atanması, çalışma usul ve esasları ile disiplin ve diğer özlük işlerine ilişkin usul ve esasların Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür.*

(Yukarıda da belirtildiği üzere 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamenin bu hükmü, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararıyla iptal edilmiş ve iptal kararının 9 ay sonra (1.9.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.)

Bu konuda 22.11.2018 tarihli ve 359 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Yurtdışında Daimî Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

Yurtdışı daimî görevlere atanabilmek için 48. maddedeki genel şartlar ve yükseköğrenim görmüş olma şartlarına ilave olarak, 657 sayılı Kanunun 59 uncu maddesi kapsamında yapılacak atamalar dâhil, ***yeterli yabancı dil bilgisine sahip olunduğunu belgelendirmek şarttır.*** *(Yabancı dil şartı ve istisnaları için Yönetmeliğin 7. ve Geçici 3. maddelerine bakınız.)*

Bahse konu Yönetmeliğe göre "İlgili kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde yer alan hükümler saklı kalmak üzere ***yurtdışında daimî görev süresi en çok üç yıldır.*** *Bu süre, hizmetin gerektirdiği hallerde bakanlıklarda ve bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlarında bakan onayı, Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlarda ise üst yönetici onayı ile* ***bir yıla kadar uzatılabilir. Yurtdışı daimî görevlere en fazla iki kez atanılabilir.*** *Yurtdışında daimî görevden yurtiçindeki görevine dönen kamu görevlilerinin, yeniden yurtdışına atanabilmeleri için, yurtiçinde iki yıldan az olmamak üzere yurtdışındaki görev süreleri kadar hizmet yapmış olmaları zorunludur."* **(Yönetmelik, Madde 8)**

Rektörler, profesörlük yapanlar arasından atanmaktadır.

Yukarıda Cumhurbaşkanı kararı ile atanacaklar arasında sayılan, ancak 657 sayılı Kanunun 59 uncu maddesi kapsamında bulunan kadrolara yapılacak atamalarda sadece 48. maddedeki genel şartlar aranmaktadır.)

2.4.1.3. Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Atanan Yöneticilerin Görev Süresi

Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atananların görev süresinin, **atandıkları tarihte görevde bulunan Cumhurbaşkanının görev süresini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.** Cumhurbaşkanının görevi sona erdiğinde, bunların görevi de sona ermektedir. Ancak bunlar, yerlerine atama yapılıncaya kadar görevlerine devam edeceklerdir. Görev süreleri sona erenlerin yeniden atanması da mümkündür. Bunların, görev süreleri sona ermeden de Cumhurbaşkanınca

görevden alınabilmesi mümkün bulunmaktadır.

Ancak, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin eki **III sayılı Cetvelde sayılan yöneticilik görevlerine "süreli olarak atanma"** usulü getirilmiştir. Bunlar hakkında yukarıda açıklanan "*Cumhurbaşkanının görevi sona erdiğinde görevlerinin sona ermesi*" **(Madde 4)** hükmü uygulanmayacaktır.

Cumhurbaşkanı kararı ile atanan süreli yöneticilik görevleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 4	
CUMHURBAŞKANINCA ATANILAN SÜRELİ YÖNETİCİLİK GÖREVLERİ	
DİYANET İŞLERİ BAŞKANI	4 YIL
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU ÜYELERİ	4 YIL
REKTÖRLER	4 YIL
ÖLÇME, SEÇME VE YERLEŞTİRME MERKEZİ BAŞKANI	4 YIL
TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI BAŞKANI	4 YIL
TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI BAŞKAN YARDIMCILARI	4 YIL
TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI PARA POLİTİKASI KURULU ÜYESİ	4 YIL
TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANI	4 YIL
TALİM VE TERBİYE KURULU BAŞKANI	4 YIL
ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAŞKANI	3 YIL
TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI	4 YIL
TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU GENEL MÜDÜRÜ	4 YIL
TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ	4 YIL
DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUM BAŞKAN VE ÜYELERİ (RTÜK HARİÇ)	4 YIL
TASARRUF MEVDUATI SİGORTA FONU BAŞKAN VE ÜYELERİ	4 YIL
TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU BAŞKAN VE ÜYELERİ	4 YIL
İÇ DENETİM KOORDİNASYON KURULU ÜYELERİ	4 YIL
YAZMA ESERLER KURUMU BAŞKANI	4 YIL
ADLİ TIP KURUMU BAŞKANI	4 YIL
TÜRKİYE SAĞLIK ENSTİTÜSÜ BAŞKANI	3 YIL
SAYIŞTAY BAŞSAVCISI	4 YIL
TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANI	3 YIL
TÜRKİYE BİLİMLER AKADEMİSİ BAŞKANI	4 YIL

Cumhurbaşkanınca süreli atanan üst kademe kamu yöneticilerinin, ilgili kanunlarda öngörülen görevden alma gerekçeleri yanında kurumsal hedeflere ulaşılamaması nedeniyle de süreleri tamamlanmadan görevlerinden alınabilmesinin mümkün olduğu hükme bağlanmıştır. **(Bakınız. 375 s. KHK, Ek Madde 35/4)**

2.4.1.4. Cumhurbaşkanı Kararı ile Atananların Sözleşmeli Çalıştırılabilmesi

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kadro, pozisyon ve görevlere atananların, ... (*) **sözleşmeli olarak da çalıştırılabilmesi öngörülmüştür. (Madde 5)**

(*) **NOT:** Bu hükümde yer alan "657 *sayılı Kanunun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın*" ibaresi Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. (Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

Hizmet sözleşmelerini, idare adına imzalayacaklar Cumhurbaşkanınca belirlenir.

Sözleşme taban ve tavan ücretlerinin;

- Kurum ve kuruluşlar,
- Unvanlar,
- Yapılan hizmetin güçlüğü, sorumluluğu ve riskleri, iş yoğunluğu, çalışma şartları,
- Hizmet yerinin sosyo-ekonomik durumu ve coğrafî özellikleri ile
- Hizmete ve hizmet yerine ilişkin olarak, aynı kadro, pozisyon ve görevlerde bulunmakta olan emsallerine; emsalinin bulunmaması durumunda da benzer kadro, pozisyon ve görevlerde bulunanlara göre farklılıkları

ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak Cumhurbaşkanı tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır. **(Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 5/3)**

(**NOT:** Anayasa Mahkemesi bu fıkra hakkında da iptal kararı vermiştir. Karar, yayımı tarihinden itibaren 9 ay sonra (1 Eylül 2024) tarihinde yürürlüğe girecektir. (Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

Görüldüğü üzere bu düzenleme; kamu yöneticilerinin sadece unvan itibariyle denkliği dikkate alınarak aynı ücreti almasını değil, çeşitli kriterler dikkate alınarak ücretin farklılaştırılabilmesini öngörmektedir.

Sözleşme ücretinin, taban ve tavan ücretleri aralığında sözleşme imzalamakla yetkili kılınan makam tarafından belirlenmesi öngörülmüştür. Sözleşme süresi, üst kademe kamu yöneticisinin görev süresi ile sınırlıdır.

Bu düzenleme, 2011 yılına kadar birçok kurumda uygulama imkânı bulan "kadro karşılığı sözleşmeli personel" uygulamasına benzemektedir.

2.4.2. Cumhurbaşkanı Onayı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri

(NOT: Anayasa Mahkemesi Cumhurbaşkanı Onayı ile atanan üst kademe kamu yöneticilerine ilişkin hükümler hakkında detayları yukarıda aktarılan iptal kararını vermiştir. Karar, Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girecektir. Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

2.4.2.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir?

Cumhurbaşkanı Onayı ile atanılan üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri, 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin Eki II sayılı Cetvelde aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI TEFTİŞ KURULU ÜYELERİ
- DİPLOMASİ AKADEMİSİ BAŞKANI
- MUSHAFLARI İNCELEME VE KIRAAT KURULU ÜYELERİ
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAĞLI KURUM BAŞKANLARI
- SAYIŞTAY SAVCILARI
- BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKAN YARDIMCILARI
- POLİS AKADEMİSİ BAŞKANI
- ADLİ TIP KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI, İHTİSAS KURULLARI BAŞKAN VE ÜYELERİ
- BAKANLIK DAİRE BAŞKANLARI
- BAKANLIK MÜFETTİŞLERİ (ADALET, MÜLKİYE, VERGİ VE İŞ MÜFETTİŞLERİ DÂHİL)
- HAZİNE KONTROLÖRLERİ,
- I.HUKUK MÜŞAVİRLERİ (BAKANLIK, BAĞLI, İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLARI)
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ARAŞTIRMA MERKEZİ BAŞKANI
- GENEL MÜDÜR YARDIMCILARI (BAĞLI, İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLAR DÂHİL)
- GELİR İDARESİ DAİRE BAŞKANLARI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ (3)
- TÜRKİYE TIBBİ CİHAZ VE İLAÇ KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI

- TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- ADALET BAKANLIĞI TEFTİŞ KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- VERGİ DENETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- SPOR TOTO TEŞKİLAT BAŞKANI
- DAİMİ TEMSİLCİ YARDIMCILARI, CUMHURBAŞKANLIĞI İLE BAKANLIK VE BAĞLI İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLARININ YURTDIŞI SÜREKLİ GÖREVLERİNE ATANACAKLAR
- İLLER BANKASI GENEL MÜDÜR YARDIMCILARI
- KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- MİLLİ PİYANGO İDARESİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI PARA POLİTİKASI KURULU ÜYESİ
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE İŞ KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- TÜRK AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETER YARDIMCILARI
- SPOR MÜŞAVİRLERİ
- BAKANLIKLARDAKİ KURUL ÜYELERİ
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- VAKIFLAR MECLİSİ ÜYELERİ
- BÖLGE MÜDÜRLERİ (BAĞLI, İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLAR DAHİL)
- DEFTERDARLAR
- BAKANLIK İL MÜDÜRLERİ
- İL EMNİYET MÜDÜRLERİ
- İL MÜFTÜLERİ
- VALİ YARDIMCILARI, HUDUT MÜLKİ İDARE AMİRLERİ VE KAYMAKAMLAR
- VERGİ DAİRESİ BAŞKANLARI
- VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- TÜRKİYE UZAY AJANSI BAŞKAN YARDIMCILARI, TÜRKİYE UZAY AJANSI YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- ULAŞIM EMNİYETİ İNCELEME MERKEZİ BAŞKANI
- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU YÜRÜTME KURULU ÜYELERİ
- HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI TEFTİŞ BAŞKAN YARDIMCILARI
- HAZİNE KONTROLÖRLERİ KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAŞKAN YARDIMCILARI

- BÖLGE LİMAN BAŞKANLARI
- ULUSAL DENİZ EMNİYETİ BAŞKANI

2.4.2.2. Aranan Nitelikler

Cumhurbaşkanı onayı ile bu kadro, pozisyon ve görevlere atanacakların aşağıdaki şartları taşımaları gerekir:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan genel şartları taşımaları.
- En az dört yıllık yükseköğrenim mezunu olmaları,
- Kamuda en az 5 yıllık hizmeti bulunmaları,
- İl ve bölge müdürü kadro, pozisyon ve görevleri ile kamu iktisadi teşebbüsleri yönetim kurulu üyeliklerine atanacakların, kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak, alanında en az beş yıl çalışmış ve temayüz etmiş olmaları.

Burada dikkati çeken nokta, Cumhurbaşkanı Onayı ile atanılan kadro, pozisyon ve görevlere atanmada aranan beş yıllık hizmet süresi şartının;

- İl ve Bölge Müdürü kadroları ile KİT Yönetim Kurulu üyelikleri için bu kategorideki diğer yönetici kadrolarından farklı olarak aynen Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atanılan kadrolarda olduğu gibi **"kamuda, özel sektörde, uluslararası kuruluşlarda veya serbest olarak çalışma niteliğinde olması farketmeksizin beş yıllık süre"** olarak düzenlenmesine karşılık,
- **Bunların dışında kalan yönetici kadro ve görevlerinde ise "kamuda en az beş yıllık hizmet" olarak uygulanacak olmasıdır.**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35 inci maddesine göre, aranan bu hizmet sürelerinin 4 yıllık yükseköğrenim gördükten sonra çalışılmış olması öngörülmüştür.

Diğer taraftan bu kategoride yer alan kadro ve görevlerden;

- Mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen kadro, pozisyon ve görevlere yapılacak atamalarda,
- TÜBİTAK Yönetim Kurulu üyeliklerine yapılacak atamalarda
- Türkiye Uzay Ajansı Başkan Yardımcılıkları ve Yönetim Kurulu üyeliklerine yapılacak atamalarda
- Vakıflar Meclisi üyeliklerine yapılacak atamalarda iki üye için

beş yıl hizmet şartı aranmamaktadır.

NOT: *Yukarıda Cumhurbaşkanı Onayı ile atanacağı belirtilen kadro ve görevler arasında sayılan ancak 657 sayılı Kanunun 59 uncu maddesi kapsamında bulunan kadrolara yapılacak atamalarda sadece 48. maddedeki genel şartlar aranmaktadır.*

2.4.3. Cumhurbaşkanı Kararı veya Onayıyla Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevinin Sona Ermesi

İster Cumhurbaşkanı Kararıyla, isterse Cumhurbaşkanı Onayı ile atansın bu kapsamdaki yöneticilerin görevden alınması veya görev süresinin sona ermesi halinde nasıl bir uygulama yapılacağı hem 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinde, hem de 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde düzenlenmiştir.

2.4.3.1. Açıktan (Kamu Görevlisi Olmayanlardan) Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi

Üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere, açıktan atananlardan **görevi sona erenlerin veya görevden alınanların memuriyetle ilişikleri kesilir. (Bakınız 375 sayılı KHK Ek Madde 35/3)** Ancak açıktan ek göstergesi bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilmiş üst kademe kamu yöneticiliklerine atanmış olup da görevleri sona erenler için 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin dokuzuncu fıkrasında düzenleme yapılmıştır.

Buna göre ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilen üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine **açıktan atanmış olup da bu görevlerinden alınanlar veya görevleri sona erenler;**

- **Bir ay içinde talepte bulunmaları ve taleplerinin uygun görülmesi halinde**
- Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına ya da bakanlıkların merkez teşkilatlarında bakanlık müşaviri unvanlı kadrolara

atanabilir.

Bu şekilde atananlardan; yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde kesintisiz olarak **en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî hakları**, atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren **ikinci yılın sonuna kadar,** fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.

Bu şekilde müşavir kadrolarına atanması uygun görülenlere 375 sayılı KHK'nın Ek 35. maddesinin 8. fıkrası kapsamında tazminat ödenmez.

Müşavirlik kadrolarına atanma talepleri neticelendirilinceye kadar bunların görev yaptıkları kadro, pozisyon veya görevlere ilişkin almakta oldukları her türlü ödemeler görev yaptıkları kurum tarafından verilmeye devam edilir. Talepleri uygun görülmeyenlerin memuriyetle ilişikleri kesilir. **(Bakınız 375 sayılı KHK Ek Madde 35/9)**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 9. fıkrasına

01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 58. maddesiyle eklenen cümle, diğer yöneticilerden farklı olarak Bakan Yardımcılığına açıktan atananlar için özel bir düzenleme getirmiştir.

Buna göre, açıktan atanan bakan yardımcılarından;

- Görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında sekizinci fıkraya göre ödeme yapılmamak kaydıyla 9. fıkranın (a) bendinin,
- Atama hakkından feragat edenler hakkında ise sekizinci fıkra hükümlerinin uygulanması

öngörülmüştür.

Bu düzenlemeyi kısaca açıklamak gerekirse;

- Açıktan bakan yardımcılığına atananların görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde Bakanlık Müşavirliği kadrolarına atanmaları,
- Bakan yardımcılığında kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî haklarının, atandıkları Bakanlık Müşaviri kadrolarında bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi
- Açıktan Bakan Yardımcılığına atanmış olanların bu şekilde Bakan Müşavirliğine atama hakkından feragat etmesi halinde ise haklarında Ek 35. maddenin 8. fıkrasının (tazminat ödeme hükmü) uygulanması

öngörülmüştür.

Açıktan üst kademe kamu yöneticiliklerine atanmış olanlardan yukarıda belirtilen usule uygun olarak atanmak suretiyle memuriyete girenlerin, atanmalarına esas görevlerinde ve kamu kurum ve kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile kıdeme bağlı haklarında değerlendirilmesi öngörülmüştür. Bunlara önceki statülerinin sona ermiş olmasından dolayı kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ya da benzer nitelikte başkaca bir tazminat ödenmez ve bu tazminatlara esas süreleri sonraki hizmetlerine göre hak kazanacakları emekli ikramiyesi, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı ya da benzer nitelikteki tazminatların hesabında dikkate alınır. Bunlardan talep üzerine kamu kurum ve kuruluşlarının memuriyet dışındaki statülerine atananlar için de anılan hizmet ve kıdem değerlendirmesi kıyasen yapılır. **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**

2.4.3.2. Kamu Görevlisi İken Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin ilk halinde

üst kademe yöneticilik görevlerinden alınma veya görevin sona ermesi halinde "müşavirlik gibi kadrolara atanma" ve "yöneticilik kadrosunun mali haklarından belli süre ile veya süresiz yararlanma" gibi uygulamalar bulunmamakta idi. Buna göre yöneticilik görevinden alınan veya görevi sona eren kamu görevlisinin mali ve sosyal haklarının atandığı yeni kadrosuna göre belirlenmesi öngörülüyordu.

Ancak bu maddede 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunlarla yapılan düzenlemelerle görevi sona eren veya görevden alınan yöneticilerin atanabileceği kadrolar ile bu kadrolarda kendilerine ödenecek mali haklar konusunda kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.

Bu başlık altında incelenebilecek birkaç farklı durum söz konusudur. Şimdi bu durumları sırasıyla inceleyelim.

2.4.3.2.1. Ek Göstergesi Bakanlık Genel Müdürü Dengi ve Daha Yüksek Tespit Edilen Üst Kademe Kamu Yöneticiliklerinde Görevden Alınma veya Görevin Sona Ermesi

18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunlarla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinde yapılan düzenlemeye göre;

- Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilen üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerinden alınanlar veya görevleri sona erenler,
- Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına

ya da

- Bakanlıkların merkez teşkilatlarında bakanlık müşaviri unvanlı kadrolara

Cumhurbaşkanınca veya bakanlarca ya da atamaya yetkili amirlerce atanırlar.

Bu şekilde atananlardan; yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde kesintisiz olarak **en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî haklarının,** atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından **itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç** önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde atananlar, üst yönetici tarafından izleme, değerlendirme, araştırma, rehberlik, proje ve eğitim gibi hizmetlerde görevlendirileceklerdir.

2.4.3.2.2. İl Valilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi

İl valilerinden veya il valiliği yapmış olanlardan görevden alınanlar, **"va-**

li-mülkiye başmüfettişi" unvanlı kadrolara atanırlar.

Maddenin ilk halinde "il valilerinden" ibaresi yer almakta iken 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile metne eklenen "il valiliği yapmış olanlardan" ibaresi ile birlikte; il valiliğinde bulunduktan sonra başka bir üst kademe yöneticilik görevine (Örneğin Genel Müdürlüğe veya Başkanlığa) atananların da bu görevleri sona erdiğinde veya görevlerinden alındığında valilere tanınmış bulunan haklardan yararlanması öngörülmüştür.

Bu şekilde vali-mülkiye başmüfettişi kadrolarına atananların mali hakları, atandıkları kadroda bulunmaları kaydıyla fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç il valisine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.

Görüldüğü üzere;

- Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve üzeri belirlenmiş bulunan yöneticilik kadrolarında bulunmakta iken görevlerinden alınanlara veya görev süresi sona erenlere, söz konusu yöneticilik kadrolarında kesintisiz olarak 2 yıl süreyle bulunmuş olmaları kaydıyla görevleri sona erdikten sonra 2 yıl süreyle eski kadrolarına ilişkin mali hakları ödenmekte iken,
- İl Valilerinin veya il valiliği yapmış olanların görevden alınmasında veya görevlerinin sona ermesinde kesintisiz olarak 2 yıl süreyle görev yapmış olma şartına bakılmaksızın ve herhangi bir süre kaydına tabi olmaksızın İl Valisi için öngörülen mali haklar ödenmektedir.

Kamu görevlileri arasından Cumhurbaşkanlığına bağlı ofislere başkan ve başkan yardımcısı atananlardan görevlerinden alınanlar hakkında yukarıdaki hükümlerin, ek gösterge şartı aranmaksızın, aynı esas, usul ve şartlarla uygulanması öngörülmüştür. **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**

2.4.3.2.3. Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi

Yukarıda belirtilenler *(Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve üzerinde olanlar ile İl Valileri)* dışında kalan üst kademe kamu yöneticilerinin, görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde atanmalarında uygulanacak usul Ek 35. maddenin 9. fıkrasında aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Bu kapsamdaki yöneticiliklerde (Genel müdür yardımcısı, daire başkanı, il müdürü, bölge müdürü vb.) bulunup da görevden alınan veya görev süreleri sona eren yöneticilerden;

- Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

- Yukarıdaki alt bent kapsamında yer almayanlar, bu bent kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevlerde toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları halinde görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait idari uzman unvanlı kadro veya pozisyonlara,

(**NOT:** 7491 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce madde metni "……. *bu bent kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevlerde toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları halinde görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait yukarıdaki alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlardan (Burada 657 sayılı Kanunun 36. maddesi A-11 fıkrası kapsamındaki görevler kastedilmektedir.) kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlara*" şeklinde iken, 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 77. maddesiyle getirilen düzenleme sonrasında bu kapsamdaki yöneticilerin görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde "idari uzman" kadrolarına atanmaları öngörülmüştür.

Diğer taraftan 7491 sayılı Kanunun 78. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. maddesine eklenen fıkra ile "*Bu madde ile ek 35 inci madde kapsamında atama yapılan idari uzman unvanlı kadro ve pozisyonlar mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından ek 10 uncu madde kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait mali hizmetler uzmanı unvanlı kadroya denktir.*" hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenlemenin anlamı;

- Değişiklikten sonra kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin görevinin sona ermesi veya görevden alınmaları halinde atanmaları öngörülen kadronun "idari uzman" adı altında tek bir kadro olarak düzenlenmesi,
- Diğer taraftan eski uygulamada 36. maddenin A-11 fıkrası kapsamında müfettiş, kontrolör, denetçi, uzman vb. çeşitli kadrolara atanabilen kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin, artık "mali hizmetler uzmanı"na denk "idari uzman" kadrosuna atanmak suretiyle daha düşük mali haklara sahip olacağının öngörülüyor olmasıdır. *(Diğer kariyer meslek kadroları ile mali hizmetler uzmanı kadrosunun mali haklarının kıyaslanabilmesi için bakınız 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli III sayılı Cetvel)*

7491 sayılı Kanunun 82. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 45. maddede "*24/11/2023 tarihi itibarıyla ek 35 inci ve ek 37 nci maddeler kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevlerde bulunanların anılan maddeler kapsamında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları veya bu maddenin yürürlük tarihinden sonra bu süreyi tamamlamaları halinde bunlar hakkında; ilgisine göre ek 35 inci maddenin dokuzuncu fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki hükümleri ile ek 37 nci maddenin altıncı fıkrası dikkate alınmaksızın mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi hükümleri*

uygulanır." hükmüne yer verilmek suretiyle 24.11.2023 tarihi itibarıyla kapsamdaki yönetici kadrolarında bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde haklarında eski mevzuat hükümlerinin uygulanacağını öngörmüştür.)

- Yukarıda belirtilen alt bentler kapsamına girmeyenler görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait merkez veya taşra teşkilatındaki araştırmacı unvanlı kadro veya pozisyonlara,

Cumhurbaşkanınca veya bakanlarca ya da atamaya yetkili amirlerce atanırlar. **(375 sayılı KHK, Ek Madde 35/9) (375 sayılı KHK, Ek Madde 35/9)**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin bu hükmüne ilişkin olarak 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 6. maddesinde de benzer düzenlemelere yer verilmiştir.

Burada bir yenilik olarak şu hususu belirtmek gerekir. Burada belirtilen yöneticilik kadrolarında bulunmakta iken görevden alınan veya görev süresi sona erenlerin daha önce bulundukları kariyer mesleklere (uzmanlık, müfettişlik vb.) atanmasında önceki uygulama, kişinin eski kurumunda eski kariyer meslek kadrosuna atanması şeklindedir. Oysa 2022 yılında 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 37. madde; hem Ek 35. hem de Ek 37. madde uygulaması bakımından, geçmişte kariyer meslek kadrolarında bulunmuş fakat başka kurumların yöneticilik görevlerine atanmış olanların, bu yöneticilik kadrolarında 3 yıldan fazla süre ile görevde bulunmaları kaydıyla yöneticilik yaptıkları kurumların kariyer meslek kadrolarına da atanmasını mümkün kılmıştır. Bu durumdaki yöneticiler, isterlerse eski kariyer meslek kadrolarına dönebilecekleri gibi, yöneticilik yaptıkları kurumun kariyer meslek kadrolarına da atanabileceklerdir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin ilk halinde, bu kapsamdaki (Genel müdür yardımcılığı, daire başkanlığı, il müdürlüğü, bölge müdürlüğü vb.) yöneticilik görevlerinde bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde; belli süre ile eski yöneticilik kadrolarına ilişkin mali ve sosyal haklardan yararlanmaları hususunda herhangi bir hükme yer verilmemişti. Ancak bu maddede 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası bu kapsamdaki yöneticiliklerde bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde, belli şartlarla eski kadrolarına ilişkin mali haklardan yararlanmalarına imkan sağlanmıştır.

Buna göre;

- Görevlerinden alınan veya görevleri sona eren ve yukarıda belirtilen kadro ve pozisyonlara atananlardan
- Yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde **kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî haklarının**,
- Atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla,

- **Atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi**

öngörülmüştür.

2.4.3.3. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Görevinden Alınan veya Görevi Sona Erenlerin Emekliliğini İstemesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 10. fıkrasında;

- Bu maddede belirtilen üst kademe kamu yöneticiliğine atananların,
- **Görev sürelerinin sona erdiği veya görevden alındıkları tarihte emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla,**
- Yukarıda anlatılan kadro veya pozisyonlara (*görevden alınan veya görev süresi sona erenlerin atanmasının öngörüldüğü kadro ve pozisyonlara*) atanmak yerine **yaş haddini beklemeksizin emekli olmaları durumunda,**
- **Emeklilik ikramiyelerinin hizmet süreleri dikkate alınarak yüzde elli fazlasına kadar ödenebilmesi,**
- Bu oranın Cumhurbaşkanınca artırılabilmesi,
- Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Cumhurbaşkanınca belirlenmesi

öngörülmüştür.

Üst düzey kamu yöneticilerinin görevden alınması veya görev süresinin sona ermesinde emekli ikramiyesinin artırımlı ödenebilmesine imkân sağlayan Kanun Hükmünde Kararnamenin bu hükmü, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine **kamu görevlileri arasından atananlardan görev süresi sona eren veya en az bir yıl görev yaptıktan sonra görevden alınanlardan,** görev sürelerinin sona erdiği veya görevden alındıkları tarih itibarıyla **emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla, yaş haddini beklemeksizin emekli olmaları durumunda emeklilik ikramiyelerinin;**

- Yaş haddinden emekliliğine **en fazla üç yıl kalmış olanlara yüzde otuz,**
- Yaş haddinden emekliliğine üç yıldan çok, altı yıldan az (altı yıl dâhil) kalmış olanlara yüzde kırk,
- Yaş haddinden emekliliğine **altı yıldan fazla kalmış olanlara yüzde elli**

fazlasıyla ödenmesi, bu tutarın Cumhurbaşkanı tarafından bir katına kadar artırılabilmesi hükme bağlanmıştır. **(3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 6/3)**

2.4.3.4. Görevden Alınan veya Görev Süresi Sona Erenlere Sağlanan Haklardan Faydalanamayacak Olanlar

Bu başlık altında görevden alınanlara veya görevi sona erenlere sağlanmış bulunan belli kadrolara atanma, belli süre eski mali haklarından yararlanma, emekli ikramiyesini artırımlı alma gibi haklara ilişkin düzenlemelerin;

- Atanma şartlarını kaybetme,
- Ceza kovuşturması

veya

- Disiplin soruşturması

sonucunda görevden alınanlar hakkında uygulanmaması öngörülmüştür. **(3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Ek Madde 35/son)**

2.4.3.5. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Geçiş Tarihinde Yönetici Kadrolarında Bulunanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi

02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 1. maddesinin 4. fıkrasında

"*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici kadro ve pozisyonlarında bulunup 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga ek 18 inci maddesi hükümleri kapsamında olanlardan yukarıdaki fıkrada yer almayanlar, görevden alındıkları takdirde anılan madde hükümlerine göre işleme tabi tutulur.*"

hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "Mevcut üst kademe yöneticileri" başlıklı Geçici 1. maddesinde; Kararnamenin "*yöneticilerin görev süresinin Cumhurbaşkanının görev süresini geçemeyeceği ve sona ereceği*"ne ilişkin 4. maddesinin, Kararnamenin yayımı tarihinde (10.07.2018) görevde bulunan ve unvanları ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen görevlerde bulunanlar hakkında da uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

(**NOT**: *Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı ile bu hüküm iptal edilmiştir.*)

Bu hükümler çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişi sağlayan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin yürürlüğe girdiği tarihte (10.07.2018) görevde bulunan yöneticiler hakkında şu sonuçlara varılmaktadır:

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde, kapsamında bulunmaları kaydıyla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilere ilişkin mülga Ek 18. maddesi hükümleri uygulanacaktır.

(**NOT:** *Bu konuda Sayıştay 6. Dairesinin 23.11.2021 tarihli ve 831 sayılı Kararı, 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra görevden alınanlar hakkında 375 sayılı KHK'nın Ek 18. maddesinin uygulanamayacağı yönündedir. Sayıştay'ın bu Kararından sonra kamu kurum ve kuruluşları, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan fakat "Cumhurbaşkanı Kararı ile atananlar" dışında kalan yöneticilerden 7247 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevden alınanlar hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesi hükümlerini uygulamamaya başlamışlardır. Uygulamada ortaya çıkan bu durum 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte iki şekilde çözümlenmiştir:*

- *Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atananlar dışında kalan üst kademe kamu yöneticileri hakkında da 7247 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, kesintisiz iki yıl görevde bulunmuş olmaları kaydıyla görevlerinin sona erdiği tarihi takip eden ikinci yılın sonuna kadar eski kadrolarına ilişkin mali haklardan yararlanmaları usulü getirilmiştir. Bu durum yukarıda "2.4.3.2.3. Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi" başlığı altında detaylı olarak anlatılmıştır.* **(Bakınız 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**
- *Ek 35. maddenin kapsamı dışında kalan (yeni sistemde üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan) yöneticiler için ise Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş sırasında 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılan 375 sayılı Kanunun mülga Ek 18. Maddesi hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Bu konu aşağıda* **"2.4.4. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi"** *başlığı altında anlatılacaktır.* **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37 ve Geçici Madde 41)**

Dolayısıyla 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 1. Maddesinin dördüncü fıkrasının değerlendirilmesine ilişkin olarak yukarıda belirtilen birinci sonucun, bu açıklamalar çerçevesinde değerlendirilmesi uygun olacaktır.)

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan ve unvanları 3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki I sayılı Cetvelde Cumhurbaşkanı Kararı ile atanacaklar arasında sayılanların görev süresi, Cumhurbaşkanının görev süresini geçemeyecek, Cumhurbaşkanının görevi sona erdiğinde onların da görevi sona erecektir. (Yukarıda da belirtildiği gibi bu hüküm, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.)
- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bu-

lunan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi ve bu yöneticilerin 375 sayılı KHK'nın mülga Ek 18. madde hükümleri uygulanmak suretiyle başka kadrolara atanmak yerine emekli olmayı tercih etmeleri halinde, gerekli şartları taşımaları kaydıyla haklarında 375 sayılı KHK'nın Ek 35. maddesinin onuncu fıkrası ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin artırımlı emekli ikramiyesi alınabilmesine ilişkin hükümlerinin uygulanmasının mümkün olduğu düşünülmektedir.

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde yöneticilik görevinde bulunan, ancak daha sonra 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri çerçevesinde başka bir yöneticilik görevine atananların görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde haklarında, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin mülga Ek 18. maddesi değil, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesi ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uygulanacaktır.

2.4.4. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi

Üst kademe kamu yöneticiliği kapsamı dışında kalan (*375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesi kapsamı dışında kalan*) yöneticilerin görevlerinden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde uygulanacak usul, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile eklenen Ek 37. maddede düzenlenmiştir.

Buna göre;

- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu hariç olmak üzere,
- Tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar, bakanlıklar ve bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda,
  (**NOT:** "*Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı*" *ibaresi 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanun ile metne eklenmiştir.*)
- Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yönetici kadroları ile bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının il müdürü kadrolarından ek 35 inci madde kapsamına girmeyen kadrolarda bulunup görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında
- Mülga ek 18 inci madde hükümleri uygulanır.

Bu madde hükümleri, hâkim ve savcılar, Dışişleri meslek memurları, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı, milli istihbarat hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı, jandarma hizmetleri sınıfı ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfı kapsamına giren ve yönetici kadrolarında bulunanlar ile mevzuatı uyarınca görevde yükselme sınavıyla atanılabilecek kadro veya pozisyonlarda bulunanlar hakkında uygulanmaz.

Bu madde ve ek 35 inci madde hükümleri kapsamında 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlara atanma hakkı kazananlar, **görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla talepleri halinde görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların bu kapsamdaki kadro veya pozisyonlarına da atanabilir.** Bu madde kapsamına girenlerden, görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kurumda mezkûr nitelikte kadro bulunmayanların atanacağı kurum, kariyeri, öğrenim durumu ve ilgilinin tercihi dikkate alınarak Cumhurbaşkanlığınca tespit edilir.

(**NOT:** Ek 37. maddeye 23.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunla eklenen altıncı fıkrada "*Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi ile dördüncü fıkra kapsamına girenler hakkında anılan alt bent hükümleri, bunların kurumların idari uzman unvanlı kadro veya pozisyonlarına atanması suretiyle uygulanır.*" hükmüne yer verilmiş olup, haklarında bu madde uyarınca işlem tesis edileceklerin "*idari uzman*" unvanlı kadrolara atanacakları öngörülmüştür. Yukarıda Ek 35. madde kapsamında yapılan açıklamalarda da belirtildiği üzere Ek 37. maddenin yedinci fıkrasında "….. *idari uzman unvanlı kadro ve pozisyonlar mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından ek 10 uncu madde kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait mali hizmetler uzmanı unvanlı kadroya denktir.*" hükmü yer almaktadır.

7491 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 45. madde ile birlikte değerlendirildiğinde; 24.11.2023 tarihinde görevde bulunan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticiler, görevleri sona erdiğinde veya görevden alındıklarında gerekli diğer şartları da taşımaları halinde 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin A-11 fıkrası kapsamındaki kariyer mesleklere ilişkin kadrolara atanırken, bu tarihten sonra belirtilen yöneticiliklere atanan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin idari uzman kadrolarına atanması öngörülmüştür.)

Sosyal Güvenlik İl Müdürü ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü kadrosunda bulunanlardan görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında da mülga ek 18 inci maddenin (c) bendi ve bu bende bağlı hükümleri uygulanır.

(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37)

01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanuna eklenen Geçici 41. Madde ise, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesinin yürürlükten kaldırıldığı 09.07.2018 tarihinden sonra Ek 37. madde yürürlüğe girinceye kadar bu kapsamda bulunan ve görevden alınan ya da görevi sona eren yöneticiler hakkında yapılacak uygulamayı düzenlemektedir.

Buna göre;

- Atanma şartlarını kaybetme, ceza kovuşturması veya disiplin soruşturması sonucunda görevden alınanlar veya görevleri sona erenler ile 9/7/2018 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemde görevden alınan veya görevi sona eren kamu görevlilerinden mülga ek 18 inci maddeye göre atanmış olanlar hariç olmak üzere,
- Kamu görevlileri arasından atanmış olup ek 37 nci madde kapsamındaki yönetici kadro veya pozisyonlarındayken 9/7/2018 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemde görevden alınan veya görevi sona eren kamu görevlilerinin,
- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (*Bazı maddeleri 2023 yılı başında yürürlüğe girecek olsa da 7417 sayılı Kanun 05.07.2022 tarihli ve 31887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.*) itibaren bir ay içerisinde talepte bulunmaları halinde,
- Önceki yöneticilik görevleri esas alınarak üçüncü fıkrasının ilk cümlesi ile dördüncü fıkrası hariç ek 37 nci maddeye göre belirlenecek durumlarına uygun kadro veya pozisyonlara bir ay içinde atanmaları

Öngörülmüştür.

2.4.5. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında Görev Yapan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi (Bakınız, 6253 sayılı Kanun Madde 29/12 ve 13)

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında çalışan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde uygulanacak hükümler 01.07 2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 62. maddesiyle 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununun 29 uncu maddesine eklenen fıkralarla düzenlenmiştir.

Buna göre:

İdari Teşkilatta görev yapan üst kademe yöneticilerinden;

- Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapanların görevden alındıklarında **TBMM Başkan Başmüşaviri** kadrolarına,
- Başkan olarak görev yapanların görevden alındıklarında **TBMM Başkan Müşaviri** kadrolarına,
- En az iki yıl kesintisiz Başkan Yardımcısı olarak görev yapanların gö-

revden alındıklarında **Genel Sekreterlik Müşaviri** kadrolarına, atanmaları öngörülmüştür.

İki yıldan az süreli Başkan Yardımcısı görevinde bulunanların ise, görevden alındıklarında İdari Teşkilatta durumlarına uygun kadrolara atanmaları öngörülmüştür. Bu şekilde atananlardan, İdari Teşkilatta mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda atanmış olanlar ile daha önce iç denetçi ve hukuk müşaviri unvanlı kadrolarda bulunanlar, bir ay içinde talepte bulunmaları halinde daha önce bulundukları unvanlara ilişkin kadrolara bir ay içinde atanırlar.

Bu fıkraya göre TBMM Başkan Başmüşaviri, TBMM Başkan Müşaviri ve Genel Sekreterlik Müşaviri kadrolarına atanacakların kadroları başka bir işleme gerek kalmaksızın ihdas edilmiş ve bu Kanuna ekli (2) sayılı listenin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. İhdas edilmiş sayılan kadrolar herhangi bir şekilde boşalmalarını müteakiben başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş ve (2) sayılı listeden çıkarılmış sayılır.

Anılan kadrolara atananlar, ilgisine göre TBMM Başkanlığı veya TBMM Başkanlığı Genel Sekreterliği tarafından ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebileceklerdir.

Bu fıkra uyarınca Genel Sekreterlik Müşaviri kadrolarına atanan personelin aylık, ek gösterge, ikramiye, zam ve tazminatlar ve benzeri adlar altındaki tüm mali ve sosyal hakları, Müşavir kadrosunun mali ve sosyal haklarına göre belirlenir.

Bu fıkranın; (a), (b) ve (c) bentleri ile üçüncü cümlesi hükümlerine göre yukarıda anılan kadrolara atananlardan, **bu atamalar öncesi bulundukları yönetici kadro veya görevlerinde en az iki yıl kesintisiz olarak fiilen görev yapmış olanların malî haklarının**, atandıkları söz konusu kadrolarda bulunmaları kaydıyla, **atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edileceği öngörülmüştür.**

Yukarıda belirtilen yönetici kadrolarına atananların görevden alındıkları tarihte emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla, yukarıda belirtilen kadrolara atandıkları tarihi izleyen bir ay içerisinde yaş haddini beklemeksizin talepleri üzerine emekli olmaları durumunda, haklarında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 35 inci maddesinin onuncu fıkrası hükmü (*erken emeklilik dolayısıyla emekli ikramiyesini artırımlı alabilme*) uygulanabilir. Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihte, İdari Teşkilatta; bu Kanunun geçici 2 nci maddesine ekli (2) sayılı listede yer alan kadrolarda halihazırda görev yapanlar ile 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 221 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında (*Kapatılan Başbakanlık'tan Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na atananlar*) atanarak halihazırda görev yapanlar, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde başvurmaları halin-

de bu fıkra hükümlerinden yararlanabilirler. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasların TBMM Başkanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

Yukarıdaki hükümlerin, atanma şartlarını kaybetme, ceza kovuşturması veya disiplin soruşturması sonucunda görevden alınanlar hakkında uygulanmaması öngörülmüştür.

AÇIKLAMA 22: YENİDEN UYGULANMA İMKANI BULAN 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN MÜLGA EK 18. MADDESİ

Görevden alınan veya görevi sona eren kamu yöneticileri hakkında nasıl bir uygulama yapılacağını öngören 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. Maddesi, 27.03.2015 tarihli ve 6639 sayılı Kanunun 23. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenmiş ***(Bakınız, 15.04.2015 tarihli ve 29327 sayılı Resmi Gazete)****, üç yıldan fazla bir süre uygulandıktan sonra Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişin yasal alt yapısını düzenleyen 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 177. maddesiyle de yürürlükten kaldırılmıştır* ***(Bakınız, 09.07.2018 tarihli ve 30473/3. Mükerrer sayılı Resmi Gazete).***

Esasen 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilirken ilga edilmesi sebebiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesi hakkında detay bilgi verilmesine gerek bulunmayabilirdi. Çünkü Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 1. Maddesinin dördüncü fıkrası gereğince sadece yeni sisteme geçiş tarihi olan 9 Temmuz 2018'de görevde bulunan yöneticiler için Ek 18. maddenin uygulanma imkânı kalmıştı.

Oysa ek gösterge başta olmak üzere kamu personel sistemimizde kapsamlı değişiklikler getiren 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 37. madde, yeni sistemde üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesinin uygulanmasını öngörmüştür. Bu sebeple Ek 18. maddenin öngördüğü sistemin detaylarına bakılması önem kazanmıştır.

22.1. MÜLGA EK 18. MADDE, GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLERİN ATANMASINDA NASIL BİR SİSTEM ÖNGÖRMEKTEDİR?

Bu bağlamda, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesinin, görevden alınan veya görevleri sona eren kamu yöneticileri için nasıl bir sistem getirdiği-

ne kısaca değindikten sonra Ek 37. Madde kapsamındaki yöneticiler için uygulamanın nasıl yapılacağına bakabiliriz.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. Maddesi;

- *7600 (O zamanki sistemde 7600, Müsteşar için belirlenmiş ek göstergedir.) ve üzeri ek göstergeli görevlerde iken görevlerinden alınan veya görevi sona erenlerin Başbakanlık Merkez Müşaviri kadrolarına;*
- *7000 (O zamanki sistemde 7000, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Devlet Personel Başkanı için belirlenmiş ek göstergedir.) ve üzeri ek göstergeli görevde iken görevden alınanlar veya görevi sona erenlerin Başbakanlık Müşaviri kadrolarına,*
- *6400 (O zamanki sistemde 6400, Genel Müdür için belirlenmiş ek göstergedir.) ve üzeri ek göstergeli görevde iken görevden alınanlar veya görevi sona erenlerin bağlılık durumuna göre Başbakanlık veya Bakanlık Müşaviri*

kadrolarına atanmasını, maddenin kapsamındaki yöneticilik kadrolarında en az 2 yıl süreyle bulunmuş olanların, görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde 2 yıl süreyle eski maaşlarını almaya devam etmelerini öngörmektedir.

Genel müdür ve daha üst düzeydeki yönetici kadrolarında bulunanlar için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesinin yukarıdaki hükümlerinin uygulanma imkanı kalmamıştır. Çünkü;

- *375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 32. maddesi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş sırasında kaldırılan müsteşar ve müsteşar yardımcısı kadrolarında bulunan yöneticilerin kadrolarını ve mali haklarını şahıslarına bağlı olarak saklı tutmuş,*
- *375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinde 2020 yılında 7247 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonrasında da "Genel Müdür ve daha üst düzeydeki" yönetici kadrolarında bulunanların görevden alınması veya görevlerinin sona ermesi hallerinde haklarında yukarıda detayları anlatılan Ek 35. madde ve buna bağlı olarak da 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesindeki hükümlerin uygulanması öngörülmüştür.*

22.2. EK 37. MADDE KAPSAMINA GİREN YÖNETİCİLER KİMLERDİR?

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. maddesi kapsamındaki yöneticiler hakkında mülga Ek 18. maddenin nasıl uygulanacağı konusuna girdiğimizde ilk olarak karşımıza ***"Ek 37. Madde kapsamındaki yöneticiler kimlerdir?"*** *sorusu çıkmaktadır.*

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. maddesine göre;

- *22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu hariç olmak üzere,*

- *Tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar, bakanlıklar ve bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda,*

*(**NOT:** "Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı" ibaresi 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanun ile metne eklenmiştir.)*

- ***Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yönetici kadroları ile bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının il müdürü kadrolarından ek 35 inci madde kapsamına girmeyen kadrolarda bulunup görevden alınan veya görevleri sona erenler***

Hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. Maddesi hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik İl Müdürü ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü kadrosunda bulunanlardan görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında da mülga ek 18 inci maddenin (c) bendi ve bu bende bağlı hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. ***(Bakınız, 375 sayılı KHK, Ek Madde 37/4)***

Bir yöneticinin görevden alınması veya görevinin sona ermesi halinde hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesi hükümlerinin uygulanabilmesi için birinci şart; bulunduğu yöneticilik kadrosunun, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesi kapsamında bir yöneticilik olmaması, bir başka deyişle Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişten sonra ataması Cumhurbaşkanı tarafından yapılan üst kademe kamu yöneticiliği kapsamında bir yöneticilik görevi olmaması gerekir. İster Cumhurbaşkanı kararı ile isterse Cumhurbaşkanı onayı ile yapılsın Cumhurbaşkanı tarafından ataması yapılan yöneticilik kadro, pozisyon ve görevleri, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. maddesi kapsamına girmemektedir.

Diğer taraftan Ek 37. madde, 15 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülen ek gösterge sistemindeki değişikliğe paralel olarak mülga Ek 18. madde metninde geçen,

- *Ek göstergeleri 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak" ibarelerinin, "Ek göstergeleri bakanlık bölge müdürü (dâhil) ila bakanlık genel müdürü dengi (hariç) arasında" şeklinde,*
- *"Ek göstergesi 3600'den daha düşük" ibaresinin ise "Ek göstergesi bakanlık bölge müdüründen daha düşük" şeklinde*

uygulanmasını öngörmüştür. ***(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin, 7417 sayılı Kanunla getirilen Ek 37. Maddesi)***

Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere ***Ek 37. madde kapsamına giren yöneticiler;***

- *Yeni sistemde üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan (ataması Cum-*

hurbaşkanı tarafından yapılmayan dolayısıyla Ek 35. madde kapsamına girmeyen),

- *Cumhurbaşkanlığı ve bakanlıklar ile bunların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarında, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile düzenleyici ve denetleyici kurumlarda, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda çalışan,*
- *Ek göstergeleri bölge müdürü düzeyinde veya daha yüksek, genel müdürden de daha düşük belirlenmiş bulunanlar ile*
- *Bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının il müdürü kadrolarında olup yine Ek 35. madde kapsamı dışında kalan*

yöneticiler olarak belirlenmiş bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik İl Müdürü ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü kadrosunda bulunanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanacaktır.

Kanun maddesi hangi kurumlarda çalışan yöneticiler hakkında Ek 18. maddenin uygulanacağını belirlediği için, kurumsal anlamda kapsama girmeyen (örneğin üniversitelerde ya da mahalli idarelerdeki) yöneticilik kadrolarında görev yapanlar için bahse konu hükümlerin uygulanma imkânı bulunmadığı görülmektedir.

22.3. EK 18. MADDENİN UYGULAMASI NASIL YAPILACAKTIR?

Maddenin kapsamının belirlenmesine ilişkin bu açıklamalardan sonra bu kapsamdaki yöneticiler hakkında Ek 18. maddenin nasıl uygulanacağına bakalım.

22.3.1. Bu Durumdaki Yöneticilerin Atanacakları Kadrolar Nelerdir?

Görevden alınan veya görevleri sona eren Ek 37. Madde kapsamındaki yöneticilerle ilgili olarak iki durumla karşılaşılmaktadır:

- *Ek göstergesi bakanlık bölge müdürü (dahil) ile bakanlık genel müdürü (hariç) arasında belirlenmiş olanlar*
- *Ek göstergesi bakanlık bölge müdüründen düşük belirlenmiş olanlar*
- *Şimdi bu yöneticilerin hangi kadrolara atanabileceklerine bakalım.*

Ek 37. maddenin kapsamına giren yöneticilerden; ***ek göstergeleri bakanlık bölge müdürü (dâhil) ila bakanlık genel müdürü dengi (hariç) arasında tespit edilen*** *yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanların görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde;*

- *Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,*
- *Daha önce (1) numaralı alt bentte belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergeleri bakanlık bölge müdürü (dâhil) ila bakanlık genel müdürü dengi (hariç) arasında tespit edilen yönetici kadro veya pozis-*

yonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olanlar ilgili kuruma ait (1) numaralı alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlardan kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlarına,

*(**NOT:** Ek 37. maddenin üçüncü fıkrasında "Bu madde ve ek 35 inci madde hükümleri kapsamında 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlara atanma hakkı kazananlar, **görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla talepleri halinde görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların bu kapsamdaki kadro veya pozisyonlarına da atanabilir.** Bu madde kapsamına girenlerden, görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kurumda mezkûr nitelikte kadro bulunmayanların atanacağı kurum, kariyeri, öğrenim durumu ve ilgilinin tercihi dikkate alınarak Cumhurbaşkanlığınca tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.*

*Ek 37. maddeye 23.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunla eklenen altıncı fıkrada "Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi ile dördüncü fıkra kapsamına girenler hakkında anılan alt bent hükümleri, bunların kurumların **idari uzman unvanlı kadro veya pozisyonlarına** atanması suretiyle uygulanır." hükmüne yer verilmiş olup, haklarında bu madde uyarınca işlem tesis edileceklerin "idari uzman" unvanlı kadrolara atanacakları öngörülmüştür. Yukarıda Ek 35. madde kapsamında yapılan açıklamalarda da belirtildiği üzere Ek 37. maddenin yedinci fıkrasında "..... idari uzman unvanlı kadro ve pozisyonlar mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından ek 10 uncu madde kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait mali hizmetler uzmanı unvanlı kadroya denktir." hükmü yer almaktadır.*

7491 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 45. madde ile birlikte değerlendirildiğinde; 24.11.2023 tarihinde görevde bulunan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticiler, görevleri sona erdiğinde veya görevden alındıklarında gerekli diğer şartları da taşımaları halinde 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin A-11 fıkrası kapsamındaki kariyer mesleklere ilişkin kadrolara atanırken, bu tarihten sonra belirtilen yöneticiliklere atanan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin idari uzman kadrolarına atanması öngörülmüştür.)

- *(2) numaralı alt bentte belirtilenlerden üç yıldan az görev yapmış olanlar, bu maddeye göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına,*
- *atanmaları öngörülmüştür.*

*Ek 37. maddenin kapsamına giren yöneticilerden **ek göstergesi bakanlık bölge müdüründen daha düşük tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanların** ise görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde;*

- *Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler"*

bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

- *Diğerleri, bu maddeye göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına,*

atanmaları öngörülmüştür

Bu şekilde atananlardan bir ay içinde talepte bulunanların, atamaya yetkili amirler tarafından bu fıkra kapsamında yer alan yönetici kadro veya pozisyonları dışındaki daha önce bulundukları veya öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara bir ay içinde atanmaları mümkündür.

Yukarıda da belirtildiği üzere, başka kurumların bu madde kapsamındaki yöneticilik görevlerinde 3 yıldan fazla süre ile bulunan kariyer meslek kökenli yöneticilerin, eski kurumlarındaki kariyer meslek kadrolarına (uzmanlık, müfettişlik vb.) atanması mümkün olduğu gibi, yöneticilik yaptıkları kurumun kariyer meslek kadrolarına da atanmaları mümkün hale getirilmiştir. ***(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37/3)***

22.3.2. Atanılacak Kadroların İhdası

Bu kapsamında atananlar ile anılan fıkranın son cümlesi uyarınca talep üzerine yapılacak atamalar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu ***kadro veya pozisyonlar ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır.*** *Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlar boşalması hâlinde, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyonlara atananlar, atamaya yetkili amirleri tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.*

22.3.4. Atananların Mali Hakları Nasıl Belirlenecektir?

Birinci fıkra hükmü kapsamında atananlardan birinci fıkra kapsamında yer alan yönetici kadro veya pozisyonlarında ***kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların mali hakları,*** *atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren* ***ikinci yılın sonuna kadar fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç, önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.***

İkinci yılın sonunda atanılan kadronun mali hakları ne ise onların ödenmesine devam edilecektir.

22.3.5. Bu Madde Hükümleri Kimler Hakkında Uygulanmaz?

Bu madde hükümlerinin hâkim ve savcılar, Dışişleri meslek memurları, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı, millî istihbarat hizmetleri sınıfı ve emniyet hizmetleri

sınıfı kapsamına giren ve yönetici kadrolarında bulunanlar, 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun 21/A maddesi kapsamında bulunanlar, atanma şartlarını kaybetme, ceza kovuşturması veya disiplin soruşturması sonucunda görevden alınanlar ile mevzuatı uyarınca görevde yükselme sınavıyla atanılabilecek kadro veya pozisyonlardan ek göstergesi 3000 (dâhil) ve daha düşük tespit edilenlerde bulunanlar hakkında uygulanamayacağı hükme bağlanmıştır.

22.3.6. Madde Uygulaması Bakımından Özel Mevzuatla Belirlenmiş Ek Göstergelerin Dikkate Alınması

Bu maddenin uygulanması bakımından özel mevzuatına göre emeklilik bakımından yararlanılanlar da dâhil olmak üzere ***ek göstergeleri farklı tespit edilenler hakkında 657 sayılı Kanuna ekli cetvellerde yer alan aynı veya benzer kadro unvanları için uygulanan ek gösterge rakamları dikkate alınır.***

Burada kapsama giren yöneticilik kadroları için özel mevzuatla farklı bir ek gösterge belirlenmişse, özel mevzuatla belirlenmiş ek göstergenin değil, bulunulan yönetici kadrosu ile aynı ve benzer kadrolar için 657 sayılı Kanunda belirlenmiş ek göstergelerin dikkate alınması öngörülmüştür. Örneğin Daire Başkanı ya da Bölge Müdürü kadrosu için özel mevzuatla daha yüksek bir ek gösterge belirlenmişse, bu madde uygulamasında 657 sayılı Kanunda Daire Başkanı ya da Bölge Müdürü için belirlenmiş bulunan ek göstergeler dikkate alınarak uygulama yapılacaktır.

Ancak 23.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 78. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. Maddesine eklenen fıkrada "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda, ek göstergesi bakanlık genel müdürü dengi ve üzeri olup ek 35 inci madde kapsamına girmeyen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar hakkında da mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ve bu bende bağlı hükümleri, bunların atamalarının kurumlarının ilişkili olduğu bakanlık kadrolarına yapılması suretiyle uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

7491 sayılı Kanunla eklenen bu fıkra, ek göstergesi bakanlık genel müdürü ve üstü düzeyde belirlenmiş olanlar açısından yukarıdaki açıklamadan farklı bir durum ortaya çıkarmıştır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesinin beşinci fıkrası kapsamdaki yöneticilik görevlerinde emsal belirlemesi açısından kadro unvanını esas alırken, Ek 37. maddenin bahse konu fıkrası yöneticilik görevinin ek göstergesini esas almaktadır. Sonraki düzenleme olması hasebiyle Ek 37. maddenin beşinci fıkrasının, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda, ek göstergesi bakanlık genel müdürü dengi ve üzeri belirlenmiş olan yöneticilik kadrolarını mülga Ek 18. maddenin beşinci fıkrası kapsamı dışına çıkardığı değerlendirmesi yapılabilir.

AÇIKLAMA 23: KADİM BİR PERSONEL YÖNETİMİ SORUNU: "GÖREVDEN ALINAN KAMU YÖNETİCİLERİNİ NE YAPACAĞIZ?"

Ülkemizde daha önce yöneticilik görevlerinde bulunmuş olanların görevlerinden alınmaları veya görev sürelerinin sona ermesi halinde haklarında nasıl bir uygulama yapılması gerektiği, öteden beri kamu personel yönetiminin meşgul olduğu önemli bir meseledir. Bu mesele, ülkemizin idarî gelenekleri, yönetim psikolojisi ve yönetim sosyolojisi bağlamında değerlendirilmesi gereken hassas bir konudur.

Yöneticiler, konumları gereği zaman zaman yönetimi altında çalışanların hoşuna gitmeyen birtakım kararları alıp uygulamak durumunda olan kişilerdir. Bulunduğu konum gereği her yönetici; kurum çalışanlarına emirler veren, verdiği emirlerin gereği gibi yerine getirilmemesi durumunda çalışanlara eleştiriler getirebilen, işlerin yürütülmesi sırasında aksaklık, mevzuata aykırılık ya da görevi ihmal vb. durumlar ortaya çıkmışsa çalışanlar hakkında disiplin hükümleri başta olmak üzere yasal olarak yetkili kılındıkları yaptırımları uygulamak durumunda olan, çalışanların bazı taleplerini uygun görmeyen kişidir.

Ülkemizde kamu personel yönetimi, yöneticilerin görevleri sona erdiğinde ya da görevden alındıklarında nasıl bir uygulamaya tabi tutulacakları hususunda yıllar boyunca arayış içerisinde olmuş ve bu alanda özel düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur.

Görevi sona eren yöneticiler hakkında yapılacak uygulamalara ilişkin özel düzenlemeler yürürlüğe konulmasının sebepleri ana başlıklar halinde şu şekilde sıralanabilir:

- *Konumu gereği çalışanlar üzerinde birtakım yetkiler kullanmış olan yöneticinin, yöneticilik görevi sonrasında yönetimi altındaki çalışanların arasına dönmesini engellemek,*
- *Yöneticilik sebebiyle birtakım ilave mali haklara, dolayısıyla daha yüksek yaşam standardına kavuşan yöneticinin, yöneticiliğinin sona ermesi sonrası başka kadrolara atanması durumunda yaşam standardında ortaya çıkacak kayıpları asgariye indirmek,*
- *Yöneticinin hiyerarşik konumu, yürüttüğü görev ve üstlendiği sorumluluk ile toplumsal statüsü dikkate alındığında bu görevle mütenasip sosyal güvenlik ve emeklilik haklarına kavuşmasını sağlamak, bir anlamda çalışırken elde edilen yaşam standardını nispeten emeklilikte de korumak,*
- *Görevden alınan veya görev süresi sona eren yöneticiyi eski biriminden farklı bir birime atamak suretiyle teşkilat üzerindeki nüfuz alanını daraltmak, yeni yöneticiye daha rahat çalışılabilecek bir yönetim alanı bırakmak.*

Bu genel nitelikli açıklamalardan sonra şimdi kamu personel sistemimizde görev süresi sona eren veya görevden alınan yöneticilerle ilgili olarak tarih sırasına göre yürürlüğe konulan belli başlı düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin ortaya çıkardığı sonuçları kısaca özetlemeye çalışalım.

23.1. GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLERİN MALİ HAKLARININ KORUNMASI

Bu konuda yürürlüğe konulan ilk düzenleme görevi sona eren yöneticilerin mali haklarının belli düzeyde korunmasıdır ve tipik örneği 657 sayılı Kanunun 43/B maddesi uygulamasında görülmektedir.

Görevi sona eren yöneticilerin mali haklarının belli düzeyde korunması; yöneticilerin görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde, ***"belirlenmiş bazı kadrolara atanmaları halinde ek gösterge ve tazminatlar gibi bazı ödeme unsurları üzerinden kendilerine tanınan imkânlar"****la sağlanmaktadır.*

İlgili bölümde detaylı olarak anlatıldığı üzere Ülkemiz kamu personel yönetiminde "ek gösterge", bulunulan kadronun hiyerarşideki yerini ve çalışma hayatı sonrasında elde edilecek emeklilik haklarını belirleyen en önemli faktördür.

2008 yılı öncesi emeklilik sistemi esas alındığında, bulunulan en yüksek ek göstergeli kadroya bağlı olarak emeklilik hakları elde edebilmek açısından 6 ay o kadro üzerinden kesenek ve karşılık ödenmesi yeterli görülmüştür. ***(Bakınız 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga Ek 73. Maddesi)***

Diğer taraftan görevi sona eren yöneticinin çalışırken aldığı maaş düzeyinin korunabilmesini teminen, yöneticilik kadrolarında bulunduktan sonra bazı kadrolara atanan kişilere bulundukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır. Bu sistemde yöneticilik görevi sona eren kişiler bazı kadrolara atandıklarında (43/B maddesine göre; Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve üyelikleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Müşavir ve 1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolar), daha önce bulundukları en yüksek ek göstergeli kadrolar esas üzerinden maaş almaya devam etmektedirler. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse; yöneticilik sonrasında müşavir kadrosuna atanan bir genel müdür, müşavir kadrosunda bulunduğu halde müşavir kadrosunun ek göstergesi üzerinden değil genel müdür ek göstergesi dikkate alınarak malî haklardan yararlanmaktadır. ***(Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 43/B)***

Benzer bir şekilde daha önce bulunulan yöneticilik kadrosunun yüksek ek göstergesinden çalışırken alınan maaşta faydalanılmasına imkân sağlayan bir hüküm, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda yöneticilikten sonra "Başkanlık Vaizi" kadrosuna atananlar için öngörülmüştür. ***(Bakınız, 633 sayılı Kanun, Madde 10/4)***

Bu hükümlerin uygulanmasının yıllar içerisinde kamu yönetimine yansıması;

- *Genel müdür ve üstü yöneticilik görevlerinde bulunanların görevleri sona erdiğinde genellikle Başbakanlık veya Bakanlık müşaviri,*
- *Genel müdür yardımcısı, daire başkanlığı gibi yöneticilik görevlerinde bulunanların da genellikle A.P.K. (Araştırma Planlama Koordinasyon) Uzmanı*

kadrolarına atanmaları şeklinde ortaya çıkmıştır.

Yukarıda kısaca anlatılmaya çalışılan bu yöntemde yöneticilik görevi sona eren

*kişi, hem daha yüksek ek gösterge üzerinden maaşını alabilmekte, hem de bu ek gösterge esas alınarak daha yüksek emeklilik haklarına kavuşabilmektedir. (**NOT:** 2011 yılından sonra 6111 sayılı Kanunla uygulamaya geçilen yeni maaş sisteminde, yöneticilerin maaşlarının hesaplanmasında artık ek gösterge sisteminden farklı bir sisteme geçildiğini, "ücret" ve "tazminat" sisteminin geçerli olduğunu, bu sistemde de yukarıdaki gibi görevinden alınan yöneticinin mali haklarının belli düzeyde sürdürülmesi anlayışın genel olarak korunduğunu söyleyebiliriz.)*

Diğer taraftan 657 sayılı Kanunun yukarıda kısaca anlatılan 43/B maddesi uygulamasından yararlanan eski yöneticiler, ek göstergenin yanı sıra atandıkları bu yeni kadrolarına bağlı olarak makam, temsil veya görev tazminatlarından da hem çalışırken hem de emeklilikte yararlanabilmektedirler. Bu konu ilgili bölümde ayrıntılı olarak anlatıldığı için burada detaylarına girilmemektedir.

Kısaca özetlenen bu düzenlemelerle;

- *Hem yöneticiliği sona eren kamu görevlisinin maaş düzeyi nispeten korunmaya çalışılmakta,*
- *Hem de yönetici daha önce yöneticilik yaptığı hiyerarşik dizgenin dışına çıkarılmaktadır.*

Kişi açısından olumlu sayılması gereken bu sonuçların yanında bu uygulamanın bir de kamu personel sistemine yansıyan boyutu vardır. Görevden alınan yöneticilerin müşavirlik ve APK Uzmanlığına atanması, kamu yönetiminde "kızak görev"lerin oluşmasına yol açmıştır. Kızak müşavirlik ve uzmanlıkların sayıca artması, müşavirliklerin ve 2000'li yılların ortalarına kadar varlığını koruyan Araştırma, Planlama ve Koordinasyon birimlerinin içinin boşalmasına, etkinliğinin azalmasına yol açmıştır. Nitekim 2000'li yıllarda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun yürürlüğe konulması ile birlikte de "Araştırma Planlama ve Koordinasyon" birimleri kapatılmış, bunun yerine "Strateji Geliştirme" birimleri kurulmuştur.

Diğer taraftan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 179. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 33. madde ile, müşavirlerin görevinin sona ermesi, durumlarına uygun diğer kadrolara atanması ve iki yıl süreyle eski maaşlarını almaları öngörülmüştür. Ancak 2020 yılında 7247 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle bu 2 yıllık süre sınırlaması kaldırılmıştır. Bu uygulama sonucunda hangi kadroya atanmış olurlarsa olsun eski yöneticiler, emekli oluncaya kadar "müşavir" kadroları için öngörülen maaşlarını almaya devam edeceklerdir.

*(**Bakınız 375 sayılı KHK Geçici Madde 33:** Bu maddenin yayımı tarihine kadar, bakanlık müşaviri kadrolarına atanmış veya çeşitli kanun, kanun hükmünde kararname veya diğer mevzuat hükümlerine göre bakanlık müşaviri veya müşavir kadrolarına ya da diğer şahsa bağlı yönetici veya müşavir/danışman kadro veya pozisyonlarına atanmış sayılıp da bu maddenin yayımı tarihinde anılan kadro veya pozisyonlarda bulunmakta olanların görevleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer.*

…….. bu fıkra kapsamında atananlara malî hakları, atandıkları söz konusu kad-

rolarda bulunmaları kaydıyla atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç, önceki görevlerine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.)

23.2. GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLERİN ŞAHSA BAĞLI KADROLARA ATANMASI

Bazen kamu yönetiminde yeniden yapılandırma çalışmaları sonucunda kurumların teşkilat yapıları değiştirildiğinde, yasa hükmü ile mevcut yöneticilerin görevinin sona ermesi, kadrolarının şahıslarına bağlı olarak saklı tutulması ya da yöneticilerin yine şahıslarına bağlı olarak belli kadrolara atanması uygulaması görülebilmektedir.

2011 yılında kanun hükmünde kararnamelerle gerçekleştirilen yeniden yapılandırma çalışmalarında çok sayıda yönetici, şahıslarına bağlı kadrolara atanmıştır.

Yine Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile;

- *Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı ve Merkez Valisi kadrolarının kaldırılması,*
- *Müsteşar, müsteşar yardımcısı ve merkez valisi kadroları ile kaldırılan diğer üst kademe kamu yöneticilerinin mevcut kadrolarının, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle yeni düzenleme yapılıncaya kadar şahıslarına bağlı olarak saklı tutulması,*
- *Bu kapsamdaki üst kademe kamu yöneticilerinin mali, sosyal hak ve yardımlarının, Cumhurbaşkanınca belirlenecek usul ve esaslar yürürlüğe girinceye kadar, bu maddenin yayımı tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre ödenmeye devam edilmesi*

öngörülmüştür. ***(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Geçici Madde 32)***

23.3. GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLER İÇİN KAPSAMLI BİR DÜZENLEME: 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME EK MADDE 18

Görevi sona eren yöneticiler hakkında tesis edilecek işlemlere ilişkin kapsamlı bir düzenleme 27.03.2015 tarihli ve 6639 sayılı Kanunun 23. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 18. Madde ile yapılmıştır.

Yukarıda da anlatıldığı üzere Ek 18. Madde kabaca, taşrada il müdürü ve bölge müdürü kadroları ile merkezde daire başkanı ve daha üst yönetici kadrolarına atanmış olup da görevden alınan veya görevi sona eren kişilerin hangi kadrolara atanacakları ve mali haklarının nasıl düzenleneceğini hükme bağlamıştır.

Ek 18. madde hükmüne göre yöneticiliği sona erenler hakkında uygulanan sistem, ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir:

- *Müsteşar ve Vali (O günkü sistemde 7600) dengi ve üzeri ek göstergeli görevlerde iken görevlerinden alınan veya görevi sona erenler* ***Başbakanlık***

Merkez Müşaviri, *(**NOT:** 375 sayılı KHK'ye ekli II sayılı Cetvel'e bakıldığında bu düzeydeki yöneticilerin atandığı "Başbakanlık Merkez Müşaviri" için, fiilen görev yapan Genel Müdür'den daha yüksek bir ücret ve tazminat göstergesi belirlendiği görülmektedir.)*

- *Devlet Personel Başkanı ve SGK Başkanı gibi (O günkü sistemde 7000) ek göstergeli görevlerde iken görevden alınanlar **Başbakanlık Müşaviri,***
- *Genel Müdür (O günkü sistemde 6400) ve üzeri ek göstergeli görevlerde iken görevden alınanlar veya görevi sona erenler bağlılık durumuna göre **Başbakanlık veya Bakanlık Müşaviri** kadrolarına,*
- *Diğer yönetici kadrolarında iken görevden alınan veya görevi sona erenler; kariyer mesleklerden geliyorlarsa **kariyer meslek kadrolarına**, 3 yıldan fazla bu yöneticilik görevlerinde bulunmuşlarsa kariyer meslek kökeninden gelmeseler de kariyer meslek kadrolarına,*
- *Bunların dışında kalanlar ise durumlarına göre diğer kadrolara*

atanmaktadır.

- *Maddenin kapsamındaki yöneticilik kadrolarında en az 2 yıl süreyle bulunmuş olanlar, görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde atandıkları yukarıdaki kadrolarda bulunmaları kaydıyla 2 yıl süreyle eski maaşlarını almaya devam etmektedir.*

2015 yılından 2018 yılına kadar uygulanma imkânı bulan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 18. maddesi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 177. Maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

23.4. 703 SAYILI KHK'DE CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNDE GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLER İÇİN ÖNGÖRÜLEN SİSTEM

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde yöneticilerin görevinin sona ermesinde veya görevden alınmalarında uygulanan sistem Bölüm içerisinde ayrıntılı olarak anlatılmış olmakla birlikte bu "Açıklama"nın konu bütünlüğü açısından şöyle bir özetleme yapılabilir.

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilere ilişkin olarak yapılan düzenlemeler ana hatlarıyla şu şekilde ortaya konulabilir:

- *Önceki sistemin bir sonucu olarak görevi sona erdikten sonra müşavir kadrolarına atanmış bulunanların görevi sona ermiştir. Bu durumdaki müşavirler, atandıkları yeni kadrolarda 2 yıl süreyle eski müşavir maaşlarını alacak daha sonra da atandıkları kadronun maaşını almaya devam edeceklerdir.*
- *Bakanlık Müşavirliği kaldırılmış, yerine görev süresi Bakanın görev süresiyle sınırlı Bakan Müşavirliği müessesesi getirilmiştir. Açıktan*

atanan ve görevi sona eren Bakan Müşavirleri artık diğer memur kadrolarına atanamamaktadır.

- *Yeni sistemde üst kademe kamu yöneticileri, kamu görevlileri arasından atanabileceği gibi, açıktan da atanabilecektir. Açıktan atanan üst düzey yöneticilerin yöneticilik görevleri sona erdiğinde memuriyetle ilişikleri kesilecektir. Bunlara tazminat ödenebilecektir.*
- *Kamu görevlileri arasından atanan yöneticilerin görevleri sona erdiğinde ya da görevden alındıklarında daha önce bulundukları veya öğrenim durumu itibariyle ihraz ettikleri kadrolara, denetim elemanı ve uzman kadrolarına, araştırmacı kadrolarına ya da uygun görülecek diğer kadrolara atanacaklardır.*
- *Yöneticilere görevleri sona erdiğinde belli süreyle eski maaşlarının ödenmesi konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece erken emekli olmak isterlerse zorunlu emeklilik yaşına kalan süre ile orantılı bir şekilde emekli ikramiyelerini artırımlı olarak alacaklardır.*

23.5 GÖREVİ SONA EREN YÖNETİCİLERLE İLGİLİ YÜRÜRLÜKTEKİ UYGULAMA

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte görevi sona eren yöneticilere ilişkin olarak 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen düzenleme bir önceki başlıkta ana hatlarıyla özetlendiği şekilde olmasına karşılık;

- *2020 yılında 7247 sayılı Kanunla,*
- *2022 yılında 7417 sayılı Kanunla,*
- *2023 yılında da 7491 sayılı Kanunla*

bu sistemde kapsamlı değişiklikler yapılmıştır.

Yöneticilerin görevden alınması veya görevlerinin sona ermesinde yürürlükteki uygulamanın ne olduğu bu Bölüm'de kapsamlı olarak anlatılmıştır. Burada tekrara girilmeyecektir. Ancak bu Açıklama'nın ruhuna uygun olarak burada, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen sistem üzerinde yukarıda belirtilen Kanunlarla ne gibi değişiklikler yapıldığına değinilecektir.

7247 ve 7417 sayılı Kanunlarla görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilerle ilgili sistemde yapılan düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

- *703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Müşavir iken görevi sona erenlerin 2 yıl süre ile eski (müşavir) aylıklarını alabilmeleri düzenlemesindeki "2 yıl" sınırlaması kaldırılmıştır. Bu durumdakiler artık sürekli olarak eski (müşavir) aylıklarını alacaklardır. (7247 sayılı Kanun)*
- *Görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilerden genel müdür ve üstü düzeyde olanlara görevleri bittiğinde talepte "Bakanlık Müşaviri" kadrolarına atanma hakkı getirilmiştir. Böylece "Bakanlık Müşavirliği" yeniden ihdas edilmiş olmaktadır. (7247 sayılı Kanun)*
- *Açıktan atanan genel müdür ve üstü yöneticilerin görevlerinin sona*

ermesi halinde memuriyetle ilişiklerinin kesilmesine ilişkin hüküm, "talepte bulunmaları halinde uygun görülmesi üzerine "Bakanlık Müşaviri" kadrolarına atanabilme" şeklinde değiştirilmiştir. (7247 sayılı Kanun)

- *Görevden alınan veya görevi sona eren genel müdür ve üstü yöneticilere, yöneticilik görevlerinde kesintisiz olarak 2 yıldan fazla süreyle bulunmuş olmaları kaydıyla 2 yıl süreyle eski yöneticilik kadrolarına ilişkin maaşlarının ödenmesi öngörülmüştür. Bu 703 sayılı KHK'da öngörülmeyen yeni bir uygulamadır. (7247 sayılı Kanun)*
- *Kamu görevlileri arasından Cumhurbaşkanlığına bağlı Ofislere Başkan ve Başkan Yardımcısı olarak atananlar hakkında da yukarıdaki hükümlerin (Bakan Müşavirliğine atanma ve belli şartlarla 2 yıl süreyle eski maaşını alabilme) uygulanması öngörülmüştür. (7247 sayılı Kanun)*
- *Görevden alınan veya görevi sona eren Genel müdür altı üst kademe kamu yöneticilerine, kesintisiz olarak 2 yıldan fazla süreyle yöneticilik görevlerinde bulunmuş olmaları kaydıyla 2 yıl süreyle eski yöneticilik kadrolarına ilişkin maaşlarının ödenmesi öngörülmüştür. (7417 sayılı Kanun)*
- *Üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan kamu yöneticileri hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesinin (3 yıldan fazla yöneticilikte bulunmuşsa kariyer meslek kadrolarına atanabilme, 2 yıldan fazla yöneticilikte bulunmuşsa da 2 yıl süreyle eski yöneticilik kadrosunun maaşını alabilme) uygulanması öngörülmüştür. (7417 sayılı Kanun)*
- *Açıktan atanmış bulunan Bakan Yardımcılarının görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde "Bakan Müşavirliği" kadrolarına atanmaları, takdire bağlı olmaktan çıkarılmıştır. (7417 sayılı Kanun)*

Görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilerle ilgili sistemde 7491 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

- *24.11.2023 tarihinden sonra il müdürü, bölge müdürü, daire başkanı ve genel müdür yardımcısı gibi ek göstergesi genel müdür düzeyinden aşağıda belirlenmiş kadrolara atanıp kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin görevden alınmalarında veya görevlerinin sona ermesi halinde, 657 sayılı Kanunun 36 maddesinin A-11 fıkrası kapsamındaki müfettiş, uzman, denetçi ve kontrolör gibi kadrolara değil, "idari uzman" kadrolarına atanmaları öngörülmüştür.* ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35 ve Ek Madde 37, Geçici Madde 45)***
- *"İdari uzman" unvanlı kadro ve pozisyonların, mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait "mali hizmetler uzmanı" unvanlı kadroya denk olduğu hükme bağlanmıştır.*

(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37/7) *Bu düzenleme, yöneticilik sonrası atanılan kadroların mali haklarında eski uygulamaya nazaran bir düşüş anlamına gelmektedir.*

- *Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına ait yönetici kadrolarında bulunanların da görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde haklarında, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesi hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.* ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37/1)***
- *Düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda, ek göstergesi bakanlık genel müdürü dengi ve üzeri olup ek 35 inci madde kapsamına girmeyen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar hakkında da mülga ek 18 inci madde hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.* ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37/5)***
- *375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga Ek 18. maddesi kapsamına giren ve ek göstergesi genel müdürden aşağı düzeyde bulunan yöneticilerin görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde, 657 sayılı Kanunun 36. Maddesi A-11 fıkrası kapsamındaki kariyer görevlere değil, idari uzman unvanlı kadrolara atanmaları öngörülmüştür.* ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37/6)***

2.5. Görevde Yükselme Mevzuatı Kapsamında Yapılan Atamalar

Kamu kurum ve kuruluşlarında alt düzey yöneticilik kadrolarına atama usulünü düzenleyen **"Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik"** 15.03.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulmuştur.

Adından da anlaşılacağı üzere Yönetmelik sadece kamu kurum ve kuruluşlarında "*görevde yükselme usulü*"nü değil, "*unvan değişikliği yapılmak suretiyle atama usulü*"nü de düzenlemektedir. Biz burada konumuzla ilgisi bağlamında görevde yükselme sistemini inceleyeceğiz.

2.5.1. Görevde Yükselme Sisteminin Esasları

- Müdür ve daha alt düzey kadrolara yapılacak görevde yükselme mahiyetindeki atamalar bu Yönetmelik kapsamındadır.
- Kurumsal yönetmeliklerle belirlenmiş alt düzey görevlerden üst düzey görevlere atamada bu yönetmelik hükümleri uygulanır.
- Kurumsal yönetmeliklerde aynı düzey olarak belirlenen görev grubu içi atamalar, kadroya atanmak için gerekli niteliklerin taşınması kay-

dıyla sınavsız olarak gerçekleştirilebilir.
- Görevde yükselme mahiyetindeki atamalar yazılı ve sözlü sınav sonucuna göre gerçekleştirilir.
- Yazılı sınavda taban puan 60'tır. Sözlü sınava atama yapılacak kadro sayısının en çok 5 katı aday çağrılır.
- Başarı puanı yazılı ve sözlü sınav puanının aritmetik ortalamasıdır.

2.5.2. Görevde Yükselme Kapsamı Dışındaki Atamalar

Yönetmelik'te görevde yükselme yönetmeliği kapsamında dışında olduğu, dolayısıyla görevde yükselme sınavına tabi olmadığı belirtilen atamalardan bazıları aşağıda sayılmıştır;

- İstisnai memuriyet kadrolarına
- Mülki İdare Amirliği, Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıflarına dahil kadrolara
- Yarışma sınavı, yardımcılık dönemi ve yeterlik prosedürüne uyularak atanılan kariyer meslek kadrolarına
- Dışişleri Bakanlığı uzmanlıklarına,
- Adalet Bakanlığı icra müdür ve yardımcısı kadrolarına,
- Diyanet İşleri Bakanlığında protokol işlerini yürütmekle görevli şube müdürü kadrosuna,
- Başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdürlüklerine,
- Taşra teşkilatı bölge ve il müdürü ile doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşlarının müdür kadrolarına ve bunların yardımcılıklarına,
- İlçe müdürü kadrolarına,
- Avukat kadro veya pozisyonlarından hukuk müşaviri kadro veya pozisyonlarına

yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüştür. **(Yönetmelik, Madde 2)**

Burada sayılan kadro ve görevlere atamaların, ilgili kadro ve görevlere atamada aranılan nitelikleri taşıyanlar arasından atama yetkisini haiz makamlar tarafından herhangi bir sınav sonucuna tabi olmaksızın yapılabilmesi öngörülmüştür.

Yukarıda sayılan ve görevde yükselme yönetmeliği kapsamı dışında kaldığı belirtilen kadrolardan Mülki İdare Amirliği Hizmet sınıfına dahil olanlarla bölge ve il müdürü kadrolarına 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uyarınca Cumhurbaşkanınca atama yapılmaktadır.

2.5.3. Görevde Yükselme Niteliğindeki Atamalarda Öğrenim Düzeyi

Görevde yükselme kapsamındaki kadro ve görevlere yapılacak atamalarda;

- Müdür, Şube Müdürü, Başmühendis, Araştırmacı, Eğitim Uzmanı, Uzman, Müdür Yardımcısı, Çözümleyici ve bu düzeyde bulunan görevler ile daha üstü görevlere atanabilmek için en az dört yıllık yükseköğrenim,
- Programcı, Şef, Amir ve bu düzeyde görevlere atanabilmek için en az iki yıllık yüksek öğrenim,
- Memur, Muhasebeci, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Şoför ve bu düzeydeki görevlere atanabilmeleri için en az orta öğrenim,

görmüş olma şartı aranmaktadır. **(Yönetmelik, Madde 5)**

Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır. **18/4/1999 tarihinde görevde bulunan ve aynı tarih itibarıyla iki yıllık yükseköğrenim mezunu olanlar, diğer koşullara sahip oldukları takdirde, dört yıllık yükseköğrenim mezunu kabul edilirler. (Yönetmelik Geçici Madde 3)**

Bu bölümde buraya kadar, Cumhurbaşkanınca üst kademe kamu yöneticiliği kadrolarına yapılan atamalarla görevde yükselme mevzuatı kapsamındaki kadrolara yapılan atamalarda uygulanan sistemi incelemeye çalıştık. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarında terfi niteliği taşıyan atamalar, sadece Cumhurbaşkanınca yapılan atamalar ile görevde yükselme sınavına tabi tutulmak suretiyle yapılan atamalardan ibaret değildir.

Yukarıda Görevde Yükselme Yönetmeliğinin 2. maddesinde Yönetmeliğin kapsamı dışında olduğu belirtilen yöneticilik kademelerine yapılan atamalarla, Cumhurbaşkanınca ataması yapılan üst düzey kamu yöneticiliği kapsamı dışında kalan yönetici kadrolarına yapılan atamalar bu bölümdeki üçüncü kategori olarak zikredilebilir. Bu yöneticilik kadrolarına; genel müdürlükler veya üniversiteler bünyesindeki daire başkanlıkları, il müdür yardımcılıkları, ilçe müdürlükleri, sosyal güvenlik merkez müdürlükleri örnek olarak gösterilebilir. Bu yöneticilik kadrolarına yetkili kılınan merci tarafından gerekli nitelikleri taşıyanlar arasından atama yapılır.

Aşağıdaki Tablo'da bu Bölümde anlatılan terfi sistemi içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında örnek olarak belirlenen bazı yöneticilik kadrolarına atanmada aranacak hizmet süresi şartları karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir.

TABLO 5				
YÖNETİCİLİK GÖREVLERİNE ATANMADA ARANACAK HİZMET SÜRESİ ŞARTLARI				
KADRO UNVANI	**ATANMA YÖNTEMİ**	**DAYANAK MEVZUAT**	**ARANAN HİZMET SÜRESİ**	**HİZMET SÜRESİNE İLİŞKİN AÇIKLAMA**
GENEL MÜDÜR	CUMHUR-BAŞKANI KARARI	375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	5 YIL	Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak çalışıl-mış olması
ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANI	CUMHUR-BAŞKANI KARARI	657 SAYILI KA-NUN/59. MD. 375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	-	-
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI	CUMHUR-BAŞKANI ONAYI	375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	5 YIL	Kamuda çalışılmış olması
TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKAN YARDIMCISI	CUMHUR-BAŞKANI ONAYI	657 SAYILI KA-NUN/59. MD. 375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	-	-
MÜSTAKİL DAİRE BAŞKANI	CUMHUR-BAŞKANI ONAYI	375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	5 YIL	Kamuda çalışılmış olması
İL MÜDÜRÜ BÖLGE MÜDÜRÜ KİT YÖN. KUR. ÜYESİ	CUMHUR-BAŞKANI ONAYI	375 SAYILI KHK EK 35 3 SAYILI CUMH. KARARNAMESİ	5 YIL	Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak çalışıl-mış olması
GENEL MÜDÜRLÜK DAİRE BAŞKANI	BAKAN ONAYI	657 SAYILI KA-NUN 68/B SON FIKRA	5 YIL	Kazanılmış Hak Aylık De-recesinde Değerlendirilen Hizmet Süreleri
ŞUBE MÜDÜRÜ (1. DERECE)	(Görevde Yükselme Sınavı sonu-cuna göre) BAKAN ONAYI / ÜST YÖNETİCİ ONAYI	657 SAYILI KANUN 68/B	10 YIL	Kamu kurumu, yasama organı, askerlik, belediye başkanlığı vb. sürelerin tamamı, özel sektörde ve serbest olarak çalışılan sürelerin 6 yılı geçmemek üzere 3 / 4'ü

YEDİNCİ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU HİZMET GEREĞİ YAPILAN BAZI ATAMALAR

Bu bölümde 657 sayılı Kanunun farklı maddelerinde düzenlenmiş olan ve kamu hizmetinin yürütülmesinde ihtiyaç duyulan bazı atama türleri üzerinde duracağız.

Bunlar;

- Bazı hizmet sınıflarında idari görevlere atamalar,
- Unvan değişikliği mahiyetindeki atamalar,
- Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalar,
- Karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle yapılan atamalar,
- Kurumlararası naklen atamalar

şeklinde sıralanabilir.

1. BAZI HİZMET SINIFLARINDA İDARİ GÖREVLERE YAPILAN ATAMALAR

Kurumlar, Eğitim ve Öğretim, Sağlık ve Yardımcı Sağlık ve Teknik Hizmetler Sınıflarına dahil memurlardan, kariyerlerinden yararlanmak istediklerini 2 - 4 üncü dereceler arasındaki idari görevlere ait olup atanacak memurun kazanılmış hak derecesinin iki altındaki derecelerdeki kadrolara atayabilirler. **(657 s. Kanun, Madde 69)**

Bu suretle atanan memurların aylıkları kazanılmış hak dereceleri üzerinden ödenir. Ancak kazanılmış hak aylık dereceleri ve kariyer hizmet sınıfları için tespit edilen ek gösterge, zam ve tazminatlar ile atandıkları görevlerin ek gösterge, zam ve tazminatlarının farklı olması halinde fazla olanı ödenir.

Burada,

- Sayılan hizmet sınıflarında olup, mesleki bilgisinden yönetici kadrolarında istifade edilmek istenen memurların (*Örneğin; öğretmenlerin, sağlık personelinin ya da mühendislerin*),
- Kazanılmış hak aylık derecelerinden daha düşük dereceli idari kadrolara atanabilmesine imkân sağlanması, (*Örneğin kazanılmış hak aylık derecesi 1 veya 2 iken, 3. veya 4. dereceli bir idari kadroya atanabilmesi*)
- Ancak ödenecek maaş unsurlarının tespitinde eski kadro ile atanılan kadro arasında kıyas yapılmak suretiyle avantajlı durumda olan kadroya karşılık gelen maaş unsurlarının (*ek gösterge, zam ve tazminatlar*) kullanılması

öngörülmektedir.

Bu düzenlemenin öngördüğü amaç, bir memurun kazanılmış hak aylık derecesinden daha düşük derecede bir idari görev varsa, hem kariyerinden o idari görevde yararlanılmasını, hem de bu düşük dereceli idari kadroya atama sebebiyle memurun hak kaybına uğramamasını sağlamaktır.

2. UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ MAHİYETİNDEKİ ATAMALAR

Kamu kurum ve kuruluşlarında en az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atama usulünü düzenleyen **"Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik"** 15.03.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulmuştur. Yukarıda da belirtildiği üzere bu Yönetmelik, adı üzerinde sadece görevde yükselme sistemini değil, aynı zamanda unvan değişikliği sistemini de düzenlemektedir.

Yönetmelik'te unvan değişikliği mahiyetindeki atamalarda kullanılan bu sistem;

- Kurumun mühendislik, öğretmenlik, hemşirelik, teknikerlik, teknisyenlik gibi öğrenim durumu itibariyle ihraz edilen bir unvanda personele ihtiyaç duyması,
- Bu ihtiyacı, açıktan personel alımı suretiyle değil de kurum içinden o kadroya atanmak için gerekli nitelikleri taşıyan elemanlar arasından karşılamak istemesi,
- Bu eleman ihtiyacını karşılamak için de kurum içinde yapacağı unvan değişikliği sınavı sonucunu kullanması

şeklinde özetlenebilir.

Mesleki ve teknik eğitim konusunda kimlerin hangi unvanları kullanacakları hususunda 29.04.1992 tarihli ve 3795 sayılı **Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun** yürürlüğe konulmuştur.

Bahse konu Kanunun 3. maddesinde;

Gördükleri mesleki teknik öğretim alanlarına göre;

- Mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar ile denkliği Millî Eğitim Bakanlığınca kabul edilen diğer mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar ve bu okullara denk mülga okullardan mezun olanlara **"teknisyen",**
- Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, **"tekniker",**
- Lise üstü üç yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, **"yüksek tekniker",**
- Lise üstü dört yıl süreli yüksek teknik öğretim gören erkek teknik öğretmen okulu, erkek teknik yüksek öğretmen okulu, yüksek teknik öğretmen okulu ve teknik eğitim fakültesi mezunları ile kız teknik öğretmen okulu, kız teknik yüksek öğretmen okulunun ve mesleki eği-

tim fakültesinin teknik eğitim veren bölümlerinden mezun olanlara **"teknik öğretmen",**

- Teknik öğretmen unvanını kazananlar için Yükseköğretim Kurulunca belirlenen mühendislik fakültelerince düzenlenecek iki yarıyıl süreli mühendislik eğitimi tamamlama programını en fazla dört yarıyıl içinde bitirenlere dallarında **"mühendis",**

unvanı verilmesi ve verilen bu unvanların, eğitim görülen dalın ismi ile birlikte kullanılması (*Örneğin; elektrik teknisyeni, inşaat teknikeri, ziraat mühendisi gibi*) öngörülmüştür.

Şüphesiz 3795 sayılı Kanun bu alanda ilk hatırlanan mevzuat olmakla birlikte kamu personel yönetiminde kişilerin mezun oldukları okullar ve eğitim programları itibariyle kullanılabilecekleri unvanlar, 3795 sayılı Kanunda belirtilenlerden ibaret değildir.

Yukarıdaki maddede sayılmamakla birlikte Mühendislik Fakültesi mezunları "mühendis", İmam-Hatip Lisesi mezunları "İmam-Hatip", Sağlık Meslek Lisesi veya ilgili Fakülte mezunları "Hemşire", "Ebe", Tıp Fakültesi mezunları "Doktor", iktisat programı mezunları "İktisatçı veya Ekonomist", Mimarlık Fakültesi mezunları "Mimar", Eğitim Fakültesi mezunları "Öğretmen" unvanını kullanabilmektedir.

Yukarıda kısaca özetlendiği üzere, bir kamu kurumunda çalışıp da mezun olduğu okul itibariyle bir unvanı kullanma hakkını kazanan personelin, kurum içerisinde öğrenim durumu itibariyle kazandığı bu unvana ilişkin kadrolara atanmasını sağlayan **"Unvan değişikliği niteliğindeki atama prosedürü"** kısaca şu şekilde özetlenebilir:

Unvan değişikliği niteliğindeki atamalar yazılı ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır.

- Unvan değişikliği sınavına ancak kurum personeli başvurabilir.
- Yazılı sınavda taban puan 60'tır.
- Sözlü sınava atama yapılacak kadro sayısının en çok 5 katı aday çağrılır.
- Başarı puanı iki sınav puanının aritmetik ortalamasıdır.

3. YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATAMALAR

Kamu hizmeti sunumunda ülke düzeyinde dengeli bir personel dağılımının sağlanması, kamu personel sistemimizin çözmeye çalıştığı en önemli sorunlarından biridir.

Bazı il, ilçe ve birimlerde personel fazlalığı varken, bazı il, ilçe ve birimlerde personel eksikliği bulunabilmektedir. Bu durumun, kurumsal düzeyde norm kadro standartlarının belirlenememiş olmasından, eş durumu sebebiyle atama zorunluluklarına, coğrafi şartların zorluğundan, nüfusun kalabalık, ulaşım koşullarının zor oluşuna, terör olaylarından, sistem dışı yer değişikliği

atama ve görevlendirme taleplerine kadar pek çok sebebi olabilir.

Bu meselenin çözümü açısından geliştirilmeye ve kullanılmaya çalışılan yöntemlerden biri; kamu çalışanlarına, kurumlarca özellikle hizmet sunumu açısından ihtiyaç duyulan belli görevler açısından, belli bölgelerde, öngörülen asgari hizmet süreleri üzerinden mecburi hizmet yükümlülüğü getirmektir.

Bu çerçevede kurumlarda yer değiştirme suretiyle atamaların; hizmetin gereklerine, özelliklerine göre, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren illeri gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılması öngörülmüştür. **(657 sayılı Kanun, Madde 72)**

Bu konuyu düzenlemek amacıyla **19/4/1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik** yürürlüğe konulmuştur.

Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren illeri gruplandırılarak, gelişmişlik sırasına göre (6) hizmet bölgesine ayrılmış olup, bu hizmet bölgelerine giren il merkezleri Yönetmelik eki Cetvelde gösterilmiştir.

Yer değiştirme atama usulünü düzenleyen Yönetmelik'te üç kavram ön plana çıkmaktadır:

- **Hizmet Bölgesi:** Yönetmeliğe ekli Cetvelde gösterilen illerin gruplarını,
- **Hizmet Alanı:** Hizmet bölgelerindeki görevin yapıldığı yeri,
- **Zorunlu Çalışma Süresi:** her hizmet bölgesinde zorunlu olarak çalışılması gereken süreyi

ifade etmektedir.

Kurumlar hazırlayacakları Yönetmeliklerle, bölgelerin özelliklerini, teşkilat yapısını, hizmetin ülkenin her yerine etkin olarak götürülebilmesi ve diğer hizmet gereklerini göz önünde bulundurarak;

- Zorunlu yer değiştirmeye tabi personeli ve
- En az iki yıl olmak üzere her bir hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma sürelerini

tespit edeceklerdir.

3.1. Zorunlu Hizmet Süresi Tamamlanmadan Yapılabilecek Yer Değişikliği

Memurların bir hizmet bölgesinde öngörülen **zorunlu hizmet süresini tamamlamadan yer değişikliği** yapabilmelerinin ancak aşağıdaki sebeplerle olabilmesi öngörülmüştür:

- **Hizmet gereği olarak yer değişikliği yapılması**: Bu durum, haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülmüş olan memurlar için söz

konusu olabilir.

- **Memurun isteği üzerine yer değişikliği yapılması**: Bu durum, aşağıdaki mazeretlere binaen ve mazeretin devam ettiği her yıl ocak ayında belgelendirilmek kaydıyla söz konusu olabilir.
    - **Sağlık mazereti sebebiyle yer değişikliği**: Kendisi, eşi, ana-babası, çocukları ve veli vasi tayin edildiği kardeşi hakkında hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğine ilişkin sağlık kurulu raporu bulunan memurlarca talep edilebilir. **(Yönetmelik, Madde 13)**
    - **Aile birliği mazereti sebebiyle yer değişikliği**: Eşin yer değiştirememesi halinde eşin bulunduğu yere atama, eşlerin aynı kurumda veya farklı kurumda çalışması halinde en fazla ihtiyaç duyulan yere atama, özel sektörde çalışan eş için son iki yıl içinde 360 gün prim ödemiş olma şartına dayalı olarak o yere atama gibi şartlara bağlı atama usulleri kullanılmaktadır. **(Yönetmelik, Madde 14)**
    - **Can güvenliği mazereti sebebiyle yer değişikliği:** Can güvenliği sebebiyle o yerde görevde bulunmasında sakınca bulunan personelin aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgesine atanmasıdır. **(Yönetmelik, Madde 14/A)**

3.2. Yer Değiştirme Suretiyle Atamada Aile Birliğinin Sağlanması

Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde yer değiştirme suretiyle atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere atamasının yapılması öngörülmüştür.

Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun bir kadronun bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele **eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere** aşağıdaki şartlarda izin verilebilmesi öngörülmüştür.

Bu suretle izin verilenlere maaşlarının,

- Eşleri Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara **% 60'ı,**
- Eşleri kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara **% 50'si,**
- Eşleri Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara **% 25'i,**

kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenecektir.

Burada maaşın hesabında, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatların kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarı esas alınmaktadır.

Eşleri yukarıda sayılan bölgelerin dışında kalan yörelerde görevli olanlar ise talepleri halinde **aylıksız izinli sayılacaklardır.**

Bu şekilde izin verilenlerin kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulacaktır. Ancak, bu sürenin memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu personelin kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam edecektir. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekmektedir. **(657 sayılı Kanun, Madde 72)**

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda;

- Biri terör eylemleri etkisi ve sebebiyle şehitlik ve malullük durumuna bağlı yer değişikliği,
- Diğeri de engellilik durumuna bağlı yer değişikliği

olmak üzere ilgili Yönetmelik'te düzenlenen iki durumdan daha bahsetmek gerekir.

3.3. Şehitlik ve Malullük Sebebine Bağlı Yer Değişikliği

Terör eylemleri etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan ya da malul olup da çalışabilir durumda olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların,

- Devlet memuru olarak görev yapan eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşlerinin,
- Çalıştıkları kurum veya kuruluşların hizmet birimleri olan yerlere münhasır olmak üzere, aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanma talepleri,

Bu durumlarının ilgili makamlarca belgelendirilmiş olması kaydıyla, kadro imkanları da dikkate alınmak suretiyle

bu Yönetmelikteki kısıtlayıcı hükümlere bakılmaksızın öncelikle yerine getirilir. **(Yönetmelik, Ek Madde 2)**

3.4. Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği

İlgili mevzuatına göre alınan **sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar** engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir.

Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kurumların kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak

karşılanır ve **bu haktan bir defadan fazla yararlanılamaz.**

Memurun kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle yer değişikliğini talep etmesi halinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, memurun ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır.

Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır. (Yönetmelik, Ek Madde 3)

4. KARŞILIKLI OLARAK YER DEĞİŞTİRME

Kamuoyunda **"becayiş"** olarak da bilinen **"karşılıklı olarak yer değiştirme"** uygulaması; bir Kurumun farklı yerlerde bulunan aynı sınıftaki memurlarının, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanma taleplerinin atamaya yetkili amirlerince uygun bulunması ile gerçekleştirilmektedir. **(657 sayılı Kanun Madde 73)**

Burada dikkat edilmesi gereken husus, karşılıklı olarak yer değiştirmenin aynı kurum içerisinde söz konusu olmasıdır. Farklı kurumlarda çalışmakta olan farklı yerlerdeki memurlar bu madde kapsamında karşılıklı olarak yer değiştirme talebinde bulunamazlar. Her ne kadar Kanun metninde karşılıklı yer değiştirme suretiyle atama talebinde bulunacakların **"aynı sınıftaki memurlar"** olacağından bahsediyorsa da aynı sınıfta bulunmak her zaman farklı bölgelerde hizmet sunumunda dengenin sağlanması anlamına gelmeyebileceği için, bunu aynı unvan, hatta yerine göre de aynı branş olarak anlamanın, Kanunun ruhuna aykırı olmayabileceği değerlendirilmektedir. Örneğin idare, her ikisi de "mühendis" kadrosunda görev yapmakla birlikte, biri inşaat, diğeri de bilgisayar mühendisi olan iki kişinin karşılıklı olarak yer değiştirme talebini, o bölgelerdeki hizmet gereklerini dikkate alarak uygun görmeyebilir. Ancak, bilgisayar mühendisinin inşaat mühendisinin görev yaptığı yere, inşaat mühendisinin de bilgisayar mühendisinin görev yaptığı yere gitmesi hizmet gerekleri açısından uygun ise buna da denilecek bir şey yoktur.

5. KURUMLAR ARASI NAKLEN ATAMALAR

657 sayılı Kanuna tabi olarak farklı kurumlarda çalışmakta olan memurlar, bir kurumdan diğer bir kuruma naklen atanabilmektedir. Daha önce de söylediğimiz gibi, işçilerin ve sözleşmeli personelin kurumlar arası naklen ataması gerçekleştirilememektedir. Ancak diğer kamu görevlisi kapsamındaki bir personelin (*Örneğin bir subayın ya da öğretim elemanının*) kurumlar arası naklen atama yoluyla bir memuriyet kadrosuna atanması mümkündür.

Naklen atamalarda her iki kurumun da (*hem çalışılan kurum, hem de naklen atanılacak kurum*) bu atamaya muvafakat vermesi gerekmektedir. **(657 sa-**

yılı Kanun Madde 74)

Memurların bir kurumdan diğerine yapılan naklen atamalarında karşılaşılabilecek durumlar aşağıda örneklerle birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

5.1. Naklen Atamalarda 68/B Maddesi Uygulanabilir

Kurumlar arası naklen atamalarda atanacak memurun kazanılmış hak aylık derecesi ile atanılacak kadronun derecesinin uyumlu olması gerekir. Ancak memurlar nasıl kendi kurumlarında 68. madde hükümleri çerçevesinde derece yükselmesi yapılmak suretiyle bir kadroya atanabiliyorlarsa, bir başka kurumdaki durumlarına uygun bir kadroya da derece yükselmesi yapılmak suretiyle atanabilirler.

ÖRNEK:

Kazanılmış hak aylık derecesi 5 ve 68/B maddesi kapsamında değerlendirilen hizmet süresi 10 yıl olan bir memur, başka bir kurumdaki durumuna uygun 1. dereceli bir kadroya atanabilir.

5.2. Naklen Atamalarda Kazanılmış Hak Aylık Derecesinin Altındaki Kadrolara Atanılabilir

Memurların kendilerinin talep etmesi şartıyla; kazanılmış hak derecelerinin en fazla 3 derece altındaki bir kadroya da kurumlar arası naklen atama yöntemiyle atanması mümkündür.

ÖRNEK

Kazanılmış hak aylık derecesi 5 olan bir memur, başka kurumda kendi talebiyle 7. dereceli bir kadroya da atanabilir.

5.3. Naklen Atamalarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yapılamaz

Memurların, kendi kurumlarında ancak sınav sonucuna göre görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanabilecekleri kadrolara, kurumlar arası naklen atama yöntemiyle sınavsız olarak atanmaları mümkün bulunmamaktadır.

ÖRNEK:

- Bir şef, başka bir kurumdaki şube müdürü kadrosuna atanamaz.
- Bir memur, başka bir kurumdaki tekniker kadrosuna atanamaz.

5.4. Diğer Personel Kanunlarına Tabi Olanların Naklen Atanması

Diğer personel kanunlarına tabi olan personelin bir başka kurumda memur kadrolarına atanması da memurların kurumlar arası naklen atanması için öngörülen usulle gerçekleştirilmektedir. Ancak kendi personel kanununa göre hizmete giriş derecesi 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesi ile tespit edilen memuriyete giriş derecesinin üzerinde olanların ilk ilerleme ve yükselmesi için,

kanuni bekleme sürelerine bu derecelere tekabül eden süre kadar ilave edilmektedir.

ÖRNEK:

- Memurlara göre başlangıç derecesine 2 derece ilave edilen ve 7. dereceden vazifeye başlayan 4 yıllık yüksekokul mezunu bir Araştırma Görevlisi,
- Yükseköğretim personeli olarak iktisap ettiği kazanılmış hak aylık derecesine uygun olarak bir "memur" kadrosuna naklen atandığında,
- Emsali Devlet memuru 9. dereceden memuriyete başladığı için,

Atandığı kadroda ilk kademe ilerlemesini yapabilmesi için her iki kadronun başlangıç dereceleri arasındaki fark olan **"2 derece"ye tekabül eden 6 yıl** beklemekte, bu süre içinde bulunduğu derecede kademe ilerlemesi yapamamaktadır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU MEMURİYETTEN AYRILMA HALLERİ (Bazı Görevler Sebebiyle İzin Verilen Memurlar ve Çekilme)

Memuriyette iken çeşitli görevlendirmeler sebebiyle memurlara, geçici olarak görevlerinden ayrılma müsaadesi verilebilmektedir. Bu çerçevede memuriyetten ayrılma "aylıklı izin" veya "aylıksız izin" verilerek gerçekleştirilebilmektedir.

Bu şekilde görevlendirilmeleri sebebiyle memuriyetten geçici olarak ayrılma müsaadesi verilen memurlar aşağıda sıralanmıştır:

- Yabancı bir memlekette veya uluslararası kuruluşlarda görev alan memurlar,
- Yetiştirilmek, eğitilmek ve bilgileri artırılmak üzere yabancı memleketlere gönderilen memurlar,
- Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirilen memurlar
- Silah altına alınan memurlar,
- Çeşitli kanunlara dayanılarak başka kurum ve statülerde görevlendirilen memurlar

Bu bölümde bu görevlendirmeler dışında memurlara tanınmış "çekilme" hakkını kullanmak suretiyle memuriyetten ayrılanlara ilişkin düzenlemeler de açıklanmaya çalışılacaktır.

1. YABANCI BİR MEMLEKETTE VEYA ULUSLARARASI KURULUŞLARDA GÖREV ALAN MEMURLAR (657 sayılı Kanun, Madde 77)

Memurlardan;

- Yabancı memleketlerin resmî kurumlarında veya uluslararası kuruluşlarda
- Kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara,
- İlgili Bakanın onayı ile
- **Her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla**

aylıksız izin verilebilmektedir.

Memuriyet süresince bu şekilde verilen aylıksız izin süresinin;

- Yabancı memleketlerin resmî kurumlarında görev alacaklar için **en çok on yıl,**

- Uluslararası kuruluşlarda görev alacaklar için **en çok yirmi bir yıl** olabilmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde kendilerine aylıksız izin verilen memurların kadroları ile ilişkileri devam etmekte, yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlardaki görevlerinde geçen süreler için emeklilik hakları korunmaktadır.

Bunların yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda geçirdikleri hizmet süreleri kademe ilerlemesinde ve derece yükselmesinde değerlendirilmektedir.

2. YETİŞTİRİLMEK, EĞİTİLMEK VE BİLGİLERİ ARTIRILMAK ÜZERE YABANCI MEMLEKETLERE GÖNDERİLEN MEMURLAR (657 sayılı Kanun, Madde 78-80)

Devlet memurlarının yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak ve staj amacıyla yurt dışına gönderilmelerini düzenleyen **"Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik"** 21/1/1974 tarihli ve 7/7756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuştur.

Devlet memurları, yetiştirilmek amacıyla yabancı ülkelerin;

- Hizmetle ilgili kurum veya kuruluşlarına,
- Yetiştirme eğitim merkezlerine; araştırma enstitüsü veya kuruluşlarına,
- Üniversite, yüksekokul, enstitü ve diğer öğretim kuruluşlarına,
- Ulusal ve uluslararası resmi ve özel kuruluşlarına,

gönderilebilirler.

Bu şekilde gönderilenlere prensip olarak iki yıla kadar ayrılma müsaadesi verilebilmekte gerekirse bu süre en çok bir katına kadar uzatılabilmektedir.

Yurt dışına gönderilen memurlardan,

- Yüksek lisans düzeyindekilerin öğrenimlerini iki yılda,
- Doktora düzeyindekilerin öğrenimlerini üç yılda,
- Diğerlerinin ise kendi programlarını süresi içinde

tamamlamaları esastır.

Ancak, süresi içinde eğitim veya öğrenimini tamamlayamayan ve kurumu tarafından kabul edilebilir bir mazereti bulunan memurlardan;

- Doktora düzeyindekilere bir yıla,
- Yüksek lisans düzeyindekilere altı aya,
- Diğerlerine, kendileri için öngörülen program süresinin 1/3'üne,

kadar süre uzatımı verilebilmesi öngörülmüştür.

2.1. Yurt Dışına Gönderileceklerde Aranacak Şartlar

Yabancı ülkelere gönderileceklerde aranacak bazı şartlar aşağıdadır;

- Kontenjan konusuna ilişkin meslek dalında yüksek öğrenimi bitirmiş

ve bu meslekte Dışişleri Bakanlığının bildirdiği uluslararası kuruluşlara gidebilmek için adaylık dahil en az dört yıl, diğerleri için adaylık dahil en az üç yıl çalışmış olmak. (Ancak kurumların yetiştirme programlarının zorunlu kıldığı hallerde aday memurluğun tamamlanmış olması şartıyla bu süreler kurumlarınca tespit edilebilmektedir.)

- Son üç yıl içinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamış olmak,
- Kontenjanın kullanılacağı yılın son günü itibarıyla, Dışişleri Bakanlığının bildirimi üzerine uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecekler ile öğrenim veya ihtisas yapacak Devlet memurları için 40, diğerleri için 50 yaşını tamamlamamış olmak,
- Daha önce yurt içinde aynı konuda veya yurt dışında aynı düzeyde eğitim veya öğrenim görmemiş olmak,
- Bu Yönetmelikle belirlenen yabancı dil bilgisi düzeyine sahip olmak,
- Hastalık sebebi dışında bu Yönetmelik hükümlerine göre geri çağrılmamış olmak.

2.2. Yurt Dışına Gönderilme Usulleri

Yetiştirilmek, eğitilmek ve bilgileri artırılmak amacıyla yurt dışına gönderilme üç şekilde gerçekleştirilebilir:

- Konu ve süre bazlı olarak bütçe imkânları ile kurumlara tahsis edilen kontenjanlar çerçevesinde yurt dışına gönderilme
- Kurumca temin edilmiş dış burslara dayalı olarak yurt dışına gönderilme
- Şahsen temin edilmiş dış burslara dayalı olarak yurt dışına gönderilme.
- Kurum ve kuruluşlar itibariyle bütçe imkânları çerçevesinde yurt dışına gönderilecek memurlara ilişkin kontenjanlar, gidilecek ülke, konu, süre unsurlarını da içerecek şekilde Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenmektedir.

2.3. Yurt Dışına Gönderilen Memurlara Tanınan Haklar

Bütçe imkânları ile veya kurumca temin edilmiş dış burslara dayalı olarak yurt dışına gönderilen memurlar **kadrolarında bırakılmaktadır.**

Bu memurlara (*kadro karşılığı sözleşmeli personel dahil*), yurt içi aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin **Kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının % 60'ı Kurumlarınca ödenmektedir.**

Gidilen ülkede sürekli görevle bulunan ve **dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığı tutarının;**

- Kurumlarınca gönderilen ve Uluslararası kuruluşlarda staj yapan ve

çalışma esas ve usulleri ile misyon şeflikleriyle ilişkileri DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) görüşü üzerine Dışişleri Bakanlığınca belirlenen memurlara tamamı,

- Kurumlarınca gönderilen diğerlerine 2/3'ü

ödenmektedir.

Kurumlarınca temin edilmiş burslara dayalı olarak gönderilenlere **yurt dışı aylığı ödenmemekte olup,** bu şekilde gidenlerin aldıkları **burs miktarları yukarıda belirtilen miktarın altında ise aradaki fark kurumlarınca kendilerine ayrıca ödenmektedir.**

Şahsen temin edilmiş burslardan istifade ile yurtdışına gitmek isteyenlere kurumlarınca uygun görülmesi halinde aylıksız izin verilmektedir. Bunların aylıksız izinli olarak geçen bu süreleri, keseneklerinin ve karşılıklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilmektedir.

Bu şekilde gönderilenlerden izin sürelerinin bitiminde yol süresi hariç 15 günde görevlerine başlamayanlar çekilmiş sayılırlar.

Bu suretle çekilmiş sayılanlara aylık ve yol giderleri de dahil olmak üzere kendilerine kurumlarınca yapılmış bulunan bütün masrafları iki kat olarak ödeme yükümlülüğü getirilmiştir.

2.4. Mecburi Hizmet Yükümlülüğü (657 sayılı Kanun, Madde 224, 225)

657 sayılı Kanun memurlardan;

- Yurt içinde Devlet hesabına okutulanların öğrenim süresi kadar,
- Yurt dışında Devlet hesabına öğrenim görenlerin öğrenim süresinin iki katı kadar,
- Eğitim, staj vb. amaçlarla 3 aydan fazla yurtdışına gönderilenlerin, yurtdışında kaldıkları sürenin iki katı kadar

mecburi hizmetle yükümlü olmalarını öngörmüştür.

Ancak 1996 yılında getirilen düzenleme ile yurt dışında okutulanlar ile askeri kurumlar ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından okutulanlar **hariç olmak üzere yurt içinde Devlet tarafından okutulanlar için mecburi hizmet yükümlülüğü kaldırılmıştır.**

657 sayılı Kanuna 01.08.1996 tarihli ve 4160 sayılı Kanunla eklenen "Yurt İçinde Okutulan Öğrencilerin Mecburi Hizmet Yükümlülüğü" başlıklı Ek 35. maddede

"Kamu kurum ve kuruluşları tarafından personel kanunları ve diğer özel kanunlarda yer alan hükümlere göre **bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren okutulacak yeni öğrencilere mecburi hizmet yükümlülüğü getirilemez.**

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mecburi hizmet karşılığı okutulmakta olan öğrenciler, mezuniyetlerinden veya memuriyete atanmalarından sonra kurumlarından mecburi hizmet yükümlülüğünün kaldırılmasını talep edebilirler. Bu takdirde başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın, mecburi hizmet yükümlülüğü ve tazminat borçları (1.1.1995 tarihinden önce mecburi hizmet yükümlülüğünü ihlal edenlerin borçları dahil) ortadan kalkar.

Yurtdışında okutulanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından okutulanlar hakkında bu madde hükmü uygulanmaz." hükmüne yer verilmiştir.

Mecburi hizmet yükümlülüğü, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kurumlar arasında devredilebilmektedir. Yani, bir kurumda görev yapmakta iken 217 sayılı Kanun Hükmünde kararnamenin kapsamına giren bir başka kuruma atanan kişinin, yeni kurumundaki hizmetleri, mecburi hizmet yükümlülüğünden sayılmaktadır.

Mecburi hizmet yükümlülüğü bulunan bir personelin, askerlikte geçen süresi mecburi hizmetten sayılmamakta, Yasama organına seçilme halinde ise yükümlülük, üyelik süresince ertelenmektedir.

Mecburi hizmet yükümlüsü olarak görevlerine başlayıp da yükümlü bulundukları mecburi hizmeti bitmeden görevlerinden ayrılan veya bir ceza sebebiyle memurluktan çıkarılmış olanlar kendilerine yapılmış olan masrafların mecburi hizmetlerinin eksik kalan kısmı ile orantılı tutarını yüzde elli fazlasıyla ödemek zorundadırlar.

3. BAKANLIKLARARASI ORTAK KÜLTÜR KOMİSYONU TARAFINDAN YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN MEMURLAR (657 sayılı Kanun, Ek Madde 36)

657 sayılı Kanunun Ek 36. maddesine göre;

- Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki Türk vatandaşları ile soydaşların kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla,
- Bu Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel arasından,
- Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirilenler,

bu görevleri süresince **aylıklı izinli sayılırlar.**

Bu şekilde görevlendirilenlere ayrıca, **görevlendirildikleri ülkede sürekli görevle bulunan ve 9 uncu derecenin 1 inci kademesinden aylık alan bekâr meslek memuruna ödenmekte olan yurt dışı aylığının % 60'ını geçmemek üzere** hiçbir vergiye tâbi tutulmaksızın Cumhurbaşkanı tarafından tespit edi-

lecek miktarda ödeme yapılır.

Bu şekilde yurt dışında görevlendirilen personele ayni veya nakdi olarak yapılan diğer ödemeler bu ödemeden mahsup edilir.

Bu madde uyarınca yurt dışında görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçim esas ve usulleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usullerin, Cumhurbaşkanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

4. SİLAH ALTINA ALINAN MEMURLAR (657 sayılı Kanun, Madde 81-85)

Memurların silah altına alınmaları;

- Muvazzaflık hizmeti kapsamında silah altına alınma

ve

- Hazarda ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınma

olmak üzere iki türlüdür.

Muvazzaflık hizmeti kapsamında silah altına alınanlar **aylıksız izinli,** muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınanlar **aylıklı izinlidirler.**

Muvazzaflık hizmetini bitirenler 30 gün içinde kurumlarına başvurur, kurumları da onları 30 gün içinde işe başlatırlar. Muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınanların görevleri sona erdiğinde göreve başlama konusunda haklarında 62 ve 63 üncü madde (*aynı yerdeki bir göreve atananlar için 1 gün, farklı yerdeki bir göreve atananlar için 15 gün içinde göreve başlama*) hükümleri uygulanması öngörülmüştür.

Muvazzaflık hizmeti kapsamında geçen süreler, memuriyetten önce bile olsa hem kademe ilerlemesinde, hem de 68/B maddesi uygulamasında ilk dört dereceli kadrolara atanmada aranan hizmet sürelerinin hesabında değerlendirilmektedir.

5. ÇEŞİTLİ KANUNLARA DAYANILARAK BAŞKA KURUM VE STATÜLERDE GÖREVLENDİRİLEN MEMURLAR

Yukarıda sayılan haller dışında mevzuata dayanılarak başka kurumlarda veya farklı statülerde görevlendirilen **memurlara, aylıklı veya aylıksız izinli olarak görevlerinden ayrılma müsaadesi verilebilmektedir.** Bu şekilde memuriyetten ayrılma müsaadesi verilen haller çok olmakla birlikte, uygulamanın nasıl olduğunu göstermek üzere aşağıda bazı görevlendirme örneklerine yer verilmiştir.

5.1. 657 sayılı Kanunun Ek 8. maddesine göre kurumlar arası geçici süreli görevlendirme

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8. maddesi, memurların, geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalıştıkları kurumun izni ile

diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilmesini öngörmektedir:

- Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin 4 üncü ve daha yukarı bir dereceden boş bir kadronun bulunması şarttır.
- Geçici süreli görevlendirilen memurlar, geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymakla yükümlüdür.
- Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, aylıkları ile diğer malî ve sosyal haklarını kurumlarından alır. Bu memurların kadroları ile ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.
- Geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.
- Geçici süreli görevlendirmenin, memurların göreviyle ilgili olması şarttır.
- Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır.

Yukarıda belirtilen hâller dışında memurların, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması hâlinde kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilmesi öngörülmüştür.

5.2. 375 Sayılı KHK'nın Ek 25. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kurumlar arası geçici görevlendirme" başlıklı Ek 25. maddesi, ***"kurum emrine geçici görevlendirme"*** ve ***"kurumun kadro veya pozisyonlarına geçici görevlendirme"*** gibi iki tür kurumlar arası geçici görevlendirme usulü öngörmüştür.

Ek 25. maddede;

- Kamu kurum veya kuruluşlarının **emrine geçici görevlendirilenlerin** mali ve sosyal hak ve yardımlarını kurumlarından alacaklarını, bu şekilde görevlendirildikleri süre boyunca kurumlarından **aylıklı izinli sayılacaklarını,**
- Kurum veya kuruluşların **kadro veya pozisyonlarına geçici görevlendirilenlerin** ise geçici görevlendirildikleri süre boyunca kurumlarından **aylıksız izinli sayılacaklarını, görevlendirildikleri kadro veya pozisyonun mali ve sosyal haklarından yararlandırılacaklarını**

hükme bağlamıştır.

Bu maddede geçen geçici görevlendirmeye ilişkin hususları düzenlemek

üzere 02.05.2019 tarihli ve 1025 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile **"Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği"** yürürlüğe konulmuştur.

5.3. Cumhurbaşkanlığı'nda süreli görevlendirme

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 13. maddesine göre;

- Kamu kurum ve kuruluşlarında, mevzuatın verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda, bunların sermayelerinin yarısından fazlasına katılması suretiyle kurulan kuruluşlarda çalışanlar ile adli ve idari yargı mensuplarının,
- Hizmetlerine ihtiyaç duyulması sebebiyle ve üç yıl süreyle İdari İşler Başkanlığının talebi üzerine

İdari İşler Başkanlığı kadrolarında süreli olarak görevlendirilebil**mesi öngörülmüştür.**

Süresi bitenlerin aynı usulle yeniden görevlendirilmeleri mümkündür. **Bu personel kendi kurum veya kuruluşundan izinli sayılır** ve İdari İşler Başkanlığında geçen süreleri, mensubu oldukları kurum veya kuruluşta geçmiş kabul edilir; her türlü özlük hakları kendi kurum veya kuruluşunda saklı kalır; izin, disiplin ve sağlık hak ve işlemleri yönünden bu Kararname hükümlerine tâbidir.

5.4. Türkiye Büyük Millet Meclisinde Görevlendirilme

6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu'nun 30. maddesinde yer alan hükme göre;

- Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu tüzel kişiliğini haiz kurumlarda çalışanlar,
- Aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla
- Kurumlarının ve kendilerinin muvafakati ile
- Bu maddenin bir ila üçüncü fıkraları kapsamında

TBMM'de görevlendirilebilirler.

Bu personele mali ve sosyal haklar kapsamında ayrıca bir ödeme yapılmaz.

Bu kapsamdaki personel, ilgili mevzuatında yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın ihtiyaç duyulan hizmet süresince kurumlarından **aylıksız izinli olarak da bu madde hükümleri uyarınca TBMM'de görevlendirilebilir.**

5.5. Aile Hekimliği Kanunu Kapsamında Sözleşmeli Çalıştırılma

24.11.2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu'nun 3. maddesine göre;

- Sağlık Bakanlığı;
- Bakanlık veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olan uz-

man tabip, tabip ve aile sağlığı çalışanı olarak çalıştırılacak sağlık personelini,
- Kendilerinin talebi ve kurumlarının veya Bakanlığın muvafakatı üzerine,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın,
- Sözleşmeli olarak çalıştırmaya
- Veya bu nitelikteki Bakanlık personelini aile hekimliği uygulamaları için görevlendirmeye
- Veya aile hekimliği uzmanlık eğitimi veren kurumlarla sözleşme yapmaya

yetkilidir.

Sözleşmeli olarak çalışan aile hekimi ve aile sağlığı çalışanları kurumlarında aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar ve bunların kadroları ile ilişkileri devam eder.

Bu personelin, sözleşmeli statüde geçen süreleri kazanılmış hak derece ve kademelerinde veya kıdemlerinde değerlendirilerek her yıl işlem yapılır ve bunlar talepleri halinde eski görevlerine atanırlar. Sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken aile hekimi ve aile sağlığı çalışanı statüsüne geçenlerden önceki sözleşmeli personel statüsüne dönmek isteyenler, eski kurumlarındaki boş pozisyonlara öncelikle atanırlar ve bu madde kapsamındaki çalışmaları hizmet sürelerinde dikkate alınır.

6. ÇEKİLME VE ÇEKİLMİŞ SAYILMA (Madde 94-97)

Çekilme memurlara tanınmış haklardan biridir. **(657 sayılı Kanun, Madde 20)** Memurlar istekleri halinde memuriyetten çekilebilirler.

Çekilme yerine **"istifa"** kelimesi de kullanılmaktadır. Genel kullanımda örneğin yöneticilik kadrosunda bulunan bir memurun, yöneticilik görevini bırakması için de "çekilme" ya da "istifa etme" deyimleri kullanılmakla birlikte, 657 sayılı Kanunun 20. maddesi çekilmeyi, ***"Devlet memurlarının, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilmesi"*** olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla burada bahsi geçen "çekilme"nin, memuriyetle ilişik kesilmesi sonucunu doğuran çekilme olduğunu belirtmek gerekir.

Çekilme talebi, kuruma yazılı müracaat ile yapılır. Yazılı olarak yapılan çekilme başvurusu, tek başına memuriyetle ilişik kesilmesi, dolayısıyla görevden ayrılabilme sonucunu doğuran bir işlem değildir. Çekilme başvurusu sonrası görevden ayrılabilmek için, çekilme talebinin kurumca kabul edilmesi veya aşağıda izah edilecek durumların gerçekleşmesi gerekir.

İzinsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, **yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılmaktadır.**

Çekilmiş sayılma yerine **"müstafi sayılma"** ibaresi de kullanılmaktadır.

Çekilmek isteyen memur, **yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder.** Yerine atanan kimse **bir aya kadar gelmediği** veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildir.

Çekilen Devlet memurlarından devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemlerin sonuna kadar görevlerini bırakamazlar. Hizmet icaplarına göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler, yönetmelikte belirtilir.

Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.

7. ÇEKİLENLERİN VE ÇEKİLMİŞ SAYILANLARIN YENİDEN MEMURLUĞA ATANMALARI

Çekilen veya çekilmiş sayılan memurlar aşağıda izah edilen süre şartlarına uymak kaydıyla **yazılı talepleri üzerine yeniden atanabilirler.**

Çekilen ya da çekilmiş sayılan memurlardan,

- Usulüne uygun olarak çekilenler ancak 6 ay sonra,
- Çekilmiş sayılanlar ve usulüne uygun olarak çekilmeyenler ancak 1 yıl sonra,
- Çekilmede devir teslim yükümlülüğüne uymayanlar ancak 3 yıl sonra,

memurluğa atanabilirler.

Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerde öngörülen çekilme usulüne uymayanlar ise **hiçbir şekilde memurluğa atanamazlar. (657 sayılı Kanun, Madde 97)**

Çekilen veya çekilmiş sayılan bir memurun yazılı talep üzerine yeniden atanması, bu talep üzerine gerçekleştirilmesi gereken zorunlu bir işlem olmayıp, atamaya yetkili amirin takdirine bağlı bir konudur.

Yukarıda belirtilen bekleme süreleri, memurluktan çekilen veya çekilmiş sayılanların yeniden memurluğa atanmasında geçerlidir. Memurluktan çekilen birinin başka bir personel statüsünde göreve başlamasında (*Örneğin, istifa eden bir memurun bir KİT'te sözleşmeli olarak işe başlamasında, ya da öğretim elemanı olarak atanmasında*) ya da diğer personel statüsünde çalışmakta iken çekilenlerin memurluğa atanmasında (*Örneğin, subaylıktan istifa eden bir kişinin memurluğa atanmasında*) bu bekleme süreleri geçerli değildir.

Aday memurken çekilmiş olanlar ancak kendi kurumlarına dönebilirken, asli memurluğa atandıktan sonra çekilenler herhangi bir kurumda durumlarına uygun bir memur kadrosuna atanabilirler.

Son yıllarda yıl içerisinde kurumlara tanınan atama yapabilecekleri kadro kontenjan sayıları içerisinde istifa sonrası dönüşler için kota uygulaması (% 2) yapılmaktadır. (Bakınız, Kamu İdare, Kurum ve Kuruluşlarının Memur Kadrolarına 2023 Yılı İçinde Açıktan veya Diğer Kurum ve Kuruluşlardan Nakil Suretiyle Yapabilecekleri Atama Sayısı, Bu Sayı Sınırlamasına Tabi Tutulmayacak Atamalar ile Uygulamaya İlişkin Diğer Hususların Belirlenmesine Dair 08/03/2023 tarihli ve 2023/117 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı eki Karar, Madde 3/4) Bu kota uygulaması sebebiyle geçmiş yıllarla kıyaslandığında günümüzde çekilmiş bulunan bir memurun yeniden memurluğa atanmasının daha zor olduğunu belirtmemiz gerekir.

Çekilen memurların yeniden memuriyete atanmasında; çekilmeden önce bulundukları kadroları dikkate alındığında, bu memurların görevde yükselme veya unvan değişikliği yönetmeliği kapsamında atama usulü uygulanması gereken kadrolara ataması yapılamamaktadır.

ÖRNEK:

- Çekilmeden önceki kadro unvanı "memur" olan biri, yeniden atanırken "Şef" kadrosuna,
- Çekilmeden önceki kadro unvanı "tekniker" olan biri, yeniden atanırken niteliklerini taşısa bile "Mühendis" kadrosuna

atanamaz.

Ancak bir kurumda çalışmakta iken çekilen bir memur, öğrenim durumu itibariyle ihraz etmiş bulunduğu unvanlara ilişkin kadrolara **ilk defa atama usulüne uyulmak kaydıyla** (*örneğin sınavla*) atanabilir.

ÖRNEK:

Bir kurumda "tekniker" unvanlı kadroda çalışmakta olan veya bu unvanda çalıştıktan sonra çekilen bir memurun, atanmak için gerekli nitelikleri taşıması halinde, ilk defa açıktan atama usulüne (Örneğin *KPSS sonucuna göre*) uygun olarak "mühendis" kadrosuna atanabilmesi mümkündür.

AÇIKLAMA 24: EMEKLİLERİN YENİDEN MEMURİYETE ATANMALARI

Emeklilik de çekilme gibi kişi açısından memuriyet statüsünü sona erdiren durumlardan biridir.

Yaş haddinden dolayı emekliliğe sevkedilen bir memurun yeniden memurluğa alınması sözkonusu olmasa da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 93. maddesi, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan (5434 sayılı Kanunun

104 üncü maddesine göre emeklilikle ilgili görevlere yeniden atanamayacaklar hariç) sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar, Kanunun 92 nci maddesi hükümlerine göre kurumlarda boş kadro bulunmak şartiyle *yeniden memurluğa alınabilirler." hükmü ile memurların, emekli olduktan sonra yeniden memur olarak istihdamını mümkün kılmıştır.*

Buna karşılık 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 30. maddesi, emeklilerin kamu görevine atanması konusunda yeni düzenlemeler getirmiştir.

Emeklilik ve yaşlılık aylığı alanların çalıştırılması

5335 sayılı Kanunun 30. maddesine göre; ***herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanların aşağıda belirtilenler hariç olmak üzere,*** *genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların* ***kadrolarına açıktan atanmaması öngörülmüştür.*** *5335 sayılı Kanun diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümlerinin uygulanmayacağını da hükme bağlamıştır.*

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin birinci fıkrasına göre emeklilerin atanabilecekleri görevler şunlardır:

- *Cumhurbaşkanı tarafından atanan veya görevlendirilenler,*
- *Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,*
- *Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine yapılacak atamalar,*
- *Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar.*

Emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilerek atanma

Kanunun 30. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları ise;

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanların bu aylıkları kesilmeksizin;

- *Genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar,*
- *Belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler,*
- *Sosyal güvenlik kurumları,*
- *Bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları,*
- *Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve*
- *Sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda*

herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılamayacaklarını ve görev yapamayacaklarını,

Diğer kanunların emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken emeklilik veya yaşlılık aylıkları ve/veya diğer tazminatları kesilmeksizin atanmaya, çalıştırılmaya veya görevlendirilmeye izin veren hükümleri ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 11 inci maddesine göre 1.1.2005 tarihinden önce alınmış Bakanlar Kurulu kararlarının uygulanmayacağını

hükme bağlamıştır.

Emeklilik ve yaşlılık aylığı kesilmeksizin atanabilecek olanlar

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin dördüncü fıkrası ise haklarında ikinci ve üçüncü fıkra ile getirilen hükümler uygulanmayacak olanları, daha açık ifade etmek gerekirse atanmaları halinde emeklilik ve yaşlılık aylıkları kesilmeyecek olanları sayma yoluyla belirtmiştir.

Buna göre ***emeklilik veya yaşlılık aylıkları kesilmeksizin*** *atanacak olanlar şöyle sıralanabilir:*

- *Cumhurbaşkanlığına seçilenler,*
- *Cumhurbaşkanı yardımcılığı veya bakanlığa atananlar,*
- *Yasama Organı üyeliğine seçilenler,*
- *Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar,*
- *Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler,*
- *Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (Üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.),*
- *Vakıf üniversitelerinde görev alanlar,*
- *Özel kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,*
- *2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60 ıncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar,*
- *27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36 ncı maddesi kapsamında istihdam edilen ihtiyat pilotlar ile Millî Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar,*
- *18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları.*

Bu konuda 17.08.1983 tarihli ve 2879 sayılı Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığına İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunu da zikretmek gerekir.

2879 sayılı Kanunun 4. maddesinin beşinci fıkrasında ***"Cumhurbaşkanınca atananlar hakkında 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrası uygulanmaz, bunlardan emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta olanların aylıkları kesilmez, yazılı talepte bulunanların ise aylıkları kesilir ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkilendirilirler."*** *hükmüne yer verilmiştir.*

*Bu hükme göre Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında Cumhurbaşkanınca atanan personel (1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 12. maddesine göre "İdari İşler Başkanı, Cumhurbaşkanlığı Özel Kalem Müdürü, Başdanışmanlar, Danışmanlar ve Genel Müdürler Cumhurbaşkanı tarafından atanmakta ya da görevlendirilmektedir.) hakkında 5434 sayılı Kanunun 40. maddesinin birinci fıkrası hükmünün uygulanmayacağı öngörülmüştür. (**NOT:** 5434 sayılı Kanunun 40. maddesi* ***"İştirakçilerin görevleri ile ilişiklerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdukları tarihtir. Bu görevlere, 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılamaz."*** hükmünü amirdir.)

Diğer taraftan bu konuya ilişkin olarak 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde 27.12.2018 tarihli ve 24 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile biri Cumhurbaşkanı Yardımcılığı ve bakanlar diğeri de bakan yardımcıları için olmak üzere iki düzenleme yapılmıştır.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "Bakanlar" başlıklı 503. maddesine eklenen 3. fıkrada ***"Cumhurbaşkanı Yardımcılığı ve Bakanlığa atananların varsa emeklilik veya yaşlılık aylıkları kesilmez. Ayrıca bu görevlere atanmadan önce veya atandıktan sonra emeklilik ya da yaşlılık aylığına hak kazananlara, talep etmeleri halinde mevcut görevleriyle ilişikleri kesilmeden emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanır."***

Aynı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "Bakan Yardımcıları" başlıklı 504. maddesinin 4. fıkrasına eklenen cümlede ise:

"Bakan Yardımcısı kadrosuna atananların varsa emeklilik veya yaşlılık aylıkları kesilmez. Ayrıca bu kadroya atanmadan önce veya atandıktan sonra emeklilik ya da yaşlılık aylığına hak kazananlara, talep etmeleri halinde mevcut görevleriyle ilişikleri kesilmeden emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanır."

hükümlerine yer verilmiştir.

Ancak, Anayasa Mahkemesinin 15.03.2023 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2022 tarihli ve E: 2019/12, K: 2022/164 sayılı ve 03.08.2023 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2022 tarihli ve E.2018/149 ve K.2022/163 sayılı Kararları ile yukarıdaki hükümler iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (15.12.2023) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır. 15.12.2023 tarihi itibarıyla bahse konu hüküm hakkındaki iptal kararı yürürlüğe girmiştir. "Bakan yardımcısı kadrosuna atananların varsa emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmez" hükmüne ilişkin 03.08.2023 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesi iptal kararının ise dokuz ay sonra (03.05.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Görevleri sona erenlere emeklilik ve yaşlılık aylıklarının yeniden bağlanması

İkinci fıkraya göre emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilenlerin sigortalılıklarının sona erdiği tarih, yazılı istek tarihi kabul edilerek ilgili sosyal güvenlik kanunlarına göre aylıkları yeniden bağlanır.

5335 sayılı Kanunun 30. maddesi ile getirilen hükümlerin değerlendirilmesi neticesinde vardığımız sonuçlar, aşağıda belirtildiği üzere beş başlık altında özetlenebilir:

- *Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan emeklilik ve yaşlığı alanların, birinci fıkrada belirtilen kurumlara (Bakanlık, Bağlı kuruluş, Üniversite vb.), birinci fıkrada belirtilen istisnalar (Cumhurbaşkanınca atananlar, TBMM tarafından seçilenler, Öğretim üyesi, tabip vb.) dışında atanmaları mümkün değildir.*
- *Emeklilik ve yaşlılık aylığı alanların, ikinci fıkrada sayılıp da birinci fıkrada sayılmayan kurumlara (Örneğin Mahalli idareler, Üst Kurullar vb.) atanması mümkündür.*
- *Emeklilik ve yaşlılık aylığı almakta iken hem birinci fıkrada atamalarına izin verilenler (öğretim üyesi, tabip vb.) kapsamında olanların, hem de birinci fıkrada sayılmayıp da ikinci fıkrada sayılan kurumlara (Mahalli idareler, üst kurullar vb.) atananların emeklilik ve yaşlılık aylıkları kesilecektir.*
- *Emeklilik ve yaşlılık aylığı almakta iken dördüncü fıkrada sayma yoluyla belirtilenlerin (Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakanlar, mahalli idare seçimleri sonucunda görev alanlar, sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler vb.) ise emeklilik ve yaşlılık aylığı kesilmeyecektir.*
- *Emeklilik ve yaşlılık aylığı almakta iken Bakan yardımcılığına atananlar ile emeklilik ve yaşlılık aylığı almakta iken atanmasalar bile, görevde iken emeklilik veya yaşlılık almaya hak kazanan Bakan Yardımcılarına, hem görev aylıkları hem de talep etmeleri halinde almaya hak kazandıkları emeklilik ve yaşlılık aylıklarının ödenmesini öngören 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 504. maddesi ise Anayasa Mahkemesinin 2022/163 ve 2022/164 sayılı kararları ile iptal edilmiştir.*

DOKUZUNCU BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU MEMURİYETTE GÖREVLENDİRMELER

"Memuriyette görevlendirmeler" olarak isimlendirdiğimiz durumlar, bir hizmet sunumu sırasında ortaya çıkan personel ihtiyacının atama yoluyla değil de personel görevlendirmesi yoluyla karşılanması esasına dayanan personel yönetimi uygulamalarıdır.

Memuriyette görevlendirmeler olarak tanımladığımız bu uygulamalar ana hatlarıyla dört başlık altında toplanabilir:

- Vekâleten görevlendirmeler
- Memurlara ikinci görev verilmesi
- Memurlara ek ders görevi verilmesi
- Geçici görevlendirmeler

1. VEKÂLETEN GÖREVLENDİRMELER (657 sayılı Kanun, Madde 86, 175)

657 sayılı Kanunda "vekâleten atama" deyimi kullanılsa da, biz burada yapılan işlemin geçici olduğunu ve işlem sonrasında bahse konu kadronun dolmadığını dikkate alarak "vekâleten görevlendirme" deyiminin daha uygun olduğunu düşündük ve kullandık.

Memuriyette vekâleten görevlendirme iki şekilde karşımıza çıkabilir:

- Dolu kadroya vekâlet etme
- Boş kadroya vekâlet etme

1.1. Dolu Kadroya Vekâlet Etme

Dolu kadro, bir kadroda asaleten atanmış bir personelin bulunması halidir.

Dolu bir kadronun geçici olarak boşalması sebebiyle ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi amacıyla yapılan vekâleten görevlendirmeye **"dolu kadroya vekâlet etme"** diyoruz. "Dolu kadroya vekâlet" olarak nitelendirdiğimiz uygulamada, memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması, görevden uzaklaştırma gibi sebeplerle görevlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine görevlendirilme yapılmaktadır.

1.2. Boş Kadroya Vekâlet Etme

Boş kadroya vekâlet etme, ihdas edilmiş ancak henüz atama yapılmamış veya herhangi bir sebeple (*görevden alma*, ***görev süresinin sona ermesi***, *istifa*,

emeklilik, ölüm vb.) sürekli olarak boşalmış bir kadroda ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi için yapılan vekâleten görevlendirmedir.

1.3. Kimler Vekâleten Görevlendirilebilir?

Vekâleten görevlendirme ihtiyacı ortaya çıktığında esas itibariyle üç şekilde personel görevlendirmesi söz konusu olabilir:

- Kurum içinden memur görevlendirilmesi
- Diğer kurumlardan memur görevlendirilmesi
- Açıktan personel görevlendirilmesi

1.4. Hangi Boş Kadrolar İçin Açıktan Vekâleten Görevlendirme Olabilir?

Boş kadrolara açıktan vekâleten görevlendirme, ancak aşağıdaki kadrolar için söz konusu olabilir:

- İlkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç),
- Tabiplik,
- Diş tabipliği,
- Eczacılık,
- Köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik,
- Mühendis ve mimarlık,
- Veterinerlik,
- Vaizlik,
- Kur'an kursu öğreticiliği,
- İmam-hatiplik
- Müezzin-kayyımlık

Bunların dışındaki boş kadrolara açıktan vekil görevlendirilmesi söz konusu değildir. Mahalli idareler hariç olmak üzere yukarıda sayılan boş kadrolara açıktan vekil görevlendirilmesinde Maliye Bakanlığı'ndan (HMB) izin alınması gerekmektedir.

1.5. VEKÂLET AYLIĞI VE ÖDENMESİ

1.5.1. Vekâlet Aylığı Nedir? (657 sayılı Kanun, Md. 175)

- Memurlar için vekâlet aylığı; vekâlet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademe aylığının 1/3'ü,
- Açıktan atananlar için vekâlet aylığı; vekâlet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademe aylığının 2/3'üdür.
- Açıktan atananlara sosyal yardımlar da ödenmekte ve aylığın hesabına Taban Aylığı da dahil edilmektedir. Açıktan atananlara ayrıca o kadro için öngörülen zam ve tazminatlar da ödenmektedir. **(Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin 2006/10344 sa-**

yılı Bakanlar Kurulu Kararı, Madde 9)

Zam ve Tazminat Kararnamesinin ilgili hükmü de göstermektedir ki;

- Bir kadroya memurlarca vekâlet edilmesi halinde, ödenecek vekâlet aylığının belirlenmesinde, sadece vekâlet edilen kadronun gösterge ve ek gösterge aylığı dikkate alınırken,
- Açıktan vekâleten görevlendirilenlerde, gösterge ve ek gösterge aylığı yanında taban aylığı da hesaba katılmaktadır.

İki görevlendirme biçimi arasında "aylık" kavramındaki bu farkın dışında, açıktan vekâleten görevlendirilenlere, sosyal yardımlar ile vekâlet edilen kadro için öngörülen zam ve tazminatlar da ödenmektedir.

1.5.2. Vekâlet aylığı ne zaman ödenir? (657 sayılı Kanun, Madde 86)

Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde **aylıksız vekâlet asıldır.**

Ancak;

- Aynı kurumdan atanan vekil memurlara vekâlet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için,
- Kurum dışından ve açıktan atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren,
- Kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atananlarla Veznedarlık ve Saymanlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren

vekâlet aylığı ödenmesi öngörülmüştür.

1.5.3. Vekâlet aylığının ödenme şartları nelerdir?

Vekâlet aylığı ödenebilmesi için gereken şartlar şunlardır:

- Vekâletin fiilen yapılması
- Vekâletin 86. maddeye göre yapılması ve görevlendirme onayında bu hususun belirtilmesi
- Vekâletin Cumhurbaşkanınca atananlar için ilgili Bakan, bunun dışında kalanlar için asılı atamaya yetkili makam tarafından verilmesi
- Vekâlet edilen kadroya atanabilmek için bütün şartların taşınması (O kadroya atanma bir sınav sonucuna göre yapılıyorsa sınava girebilecek durumda olmak gerekir.)

1.5.4. Vekâleten görevlendirmede iki kadro arasındaki zam ve tazminat farkının ödenmesi (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Md. 10/3, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Madde 9)

Yukarıdaki vekâlet aylığı ödenebilmek için öngörülen şartlara uygun olarak vekâleten görevlendirme durumunda

- Vekâlet edilen kadro veya görevler için Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının,
- Memurun asli kadro veya görevleri karşılığında fiilen aldığı zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki farkın;
- 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekâlet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekâlet görevinin fiilen yapıldığı sürece

ödenmesi öngörülmüştür.

Ancak;

- Gerekli nitelikleri taşımayanlara,
- Mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekâlet, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlerinden ayrılanlara vekâlet edenlere,
- Vekâletleri esnasında izin, geçici görev vb. nedenlerle vekâlet görevine ara verenlere ara verdikleri günler için,
- Diğer personel kanunlarına tabi iken vekâlet edenlere,
- Kadrosu bulunmayan okul müdürlüğü, yardımcılığı görevlerini yürütenlere,
- Kadro karşılığı sözleşmeli personel hariç vekâlet eden sözleşmeli personele

vekâlet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.

Bir göreve açıktan vekâlet edenlere, bu göreve ait zam ve tazminatların, 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın vekâlet aylığıyla birlikte ödenmesi öngörülmüştür. ***(2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, Madde 9)***

1.5.5. Vekâleten görevlendirmede iki kadro arasındaki ek ödeme farkının ödenmesi (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 9)

Kurumlarınca bir kadroya kurum içinden veya kurum dışından yukarıda belirtilen şartlara uygun olarak vekâlet ettirilenlere,

- Vekâlet ettikleri kadro için öngörülen ek ödemenin asli kadroları için öngörülen ek ödemeden fazla olması halinde, aradaki fark,
- Vekâlet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve bu görev fiilen yapıldığı sürece

ödenir.

Ancak, mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekâlet, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlerinden ayrılanlara vekâlet edenlere bu şekilde **ek ödeme farkı ödenmez.**

375 sayılı KHK'nın Ek 10. maddesine göre maaşları belirlenen kadrolara vekalet halinde ek ödeme farkının alınıp alınamayacağı Tablo ekinde belirtilmiştir.

Vekâleten görevlendirmede aylık ödenmesi konusuna ilişkin olarak buraya kadar anlatılanların aşağıdaki Tablo'dan daha net anlaşılacağı değerlendirilmektedir.

TABLO 6			
VEKÂLETEN GÖREVLENDİRMEDE AYLIK VE DİĞER ÖDEMELER (*)			
BOŞ KADROYA VEKÂLET			
VEKÂLET EDEN KİŞİ	**VEKÂLET AYLIĞI/ (**) ÖDEME ZAMANI**	**ZAM VE TAZMİNAT FARKI**	**EK ÖDEME FARKI (***)**
KURUM İÇİNDEN	Kadronun Derecesinin 1. Kademe Aylığının 1/3'ü 3 AYDAN FAZLA SÜRMESİ HALİNDE	FARK ÖDENİR GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	ÖDENİR GÖREVE BAŞL. TARİHİ
DİĞER KURUMLARDAN	Kadronun Derecesinin 1. Kademe Aylığının 1/3'ü GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	FARK ÖDENİR GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	ÖDENİR GÖREVE BAŞL. TARİHİ
AÇIKTAN	Kadronun 1. Der. Aylığının 2/3'ü + Taban Aylığı + Sosyal Yardımlar GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	ZAM VE TAZMİNATLAR ÖDENİR	ÖDENMEZ
DOLU KADROYA VEKÂLET			
VEKÂLET EDEN KİŞİ	**VEKÂLET AYLIĞI/ (**) ÖDEME ZAMANI**	**ZAM VE TAZMİNAT FARKI**	**EK ÖDEME FARKI (***)**
KURUM İÇİNDEN	Kadronun 1. Der. Aylığının 1/3'ü 3 AYDAN FAZLA SÜRMESİ HALİNDE	ÖDENMEZ	ÖDENMEZ
DİĞER KURUMLARDAN	Kadronun 1. Der. Aylığının 1/3'ü GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	ÖDENMEZ	ÖDENMEZ
AÇIKTAN	Kadronun 1. Der. Aylığının 2/3'ü + Taban Aylığı + Sosyal Yardımlar GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ	ZAM VE TAZMİNATLAR ÖDENİR	ÖDENMEZ

(*) Bu Tablo, çok sayıda mevzuatı bir arada değerlendirmeyi gerektiren oldukça karmaşık bir konu olan vekalet müessesesinin, okuyucuya basitleştirilerek anlatılmasını hedefleyen genel bir görüntüsüdür. Bu konuda, (*aşağıda 375 sayılı KHK'nın Ek 10. maddesine göre maaşları belirlenenlerde olduğu gibi*) detaya inildiğinde **farklı mütalaa edilebilecek konular bulunabilir.**

(**) Kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile vezne-

darlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı ödenir.

(***) Vekâlet durumunda ek ödeme farkının ödenmesinin, maaşları 375 sayılı KHK'nın Ek 10. maddesi kapsamında belirlenenler açısından ayrıca ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

- Maaşı Ek 10. madde kapsamında belirlenmeyen bir kadroda bulunan memur, maaşı Ek 10. Madde kapsamında belirlenmeyen bir göreve vekalet ederse **ek ödeme farkını alacaktır.** (*Örnek: Bir şefin bir şube müdürü kadrosuna, ya da büyükşehir belediyesinde bir şube müdürünün bir daire başkanlığına vekalet etmesi*)
- Maaşı Ek 10. madde kapsamında belirlenmeyen bir memur, maaşı Ek 10. Madde kapsamında belirlenen bir göreve vekalet ederse **ek ödeme farkı alamayacaktır.** (*Örnek: Bakanlıkta bir şube müdürünün daire başkanlığına vekalet etmesi*)
- Maaşı Ek 10. Madde kapsamında belirlenen bir memur, maaşı yine Ek 10. Madde kapsamında belirlenen bir göreve vekalet ederse **ek ödeme farkı alamayacaktır.** (*Örnek: Bakanlıkta bir Daire Başkanının genel müdür yardımcılığına vekalet etmesi*)

2. İKİNCİ GÖREV

Memurlara ancak belirli şartlarla ikinci görev verilebilmektedir. Bunun dışında memurlara ikinci görev yasağı getirilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun bu konudaki temel yaklaşımı, memurun mesaisini kamu görevine vermesini sağlamak olup,

- Kanunun 28. maddesi özel sektör faaliyetleri açısından,
- 87 ve 88. maddeleri de kamu kesimi açısından

memura bu çerçevede birtakım kısıtlayıcı hükümler getirme amacı gütmektedir.

2.1. İkinci Görev Yasağı (657 sayılı Kanun, Madde 87)

Memurlara;

- Bu Kanuna tabi kurumlarda,
- Sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kurumlar ile sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait bankalarda,
- Özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle kurulan banka ve kuruluşlarda,
- Yukarıdaki bentlerde yazılı idare, kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmaları ile vücut bulan kurumlarda,

ikinci görev verilemez; bu kurumlardan her ne ad ile olursa olsun para ödenemez ve yarar sağlanamaz.

Ancak,

- Bu Kanunun memurlara ikinci görev verilmesini öngören hükümleri ile
- Hakem, tasfiye memuru ve bilirkişilere takdir olunan,
- İl Genel Meclisi ve İl Daimi Encümeni başkanları,
- Özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle kurulan ve asli görevlerinin devamı niteliğinde olmayan çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarına katılanlar,
- Üniversiteler, Akademiler ve özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle kurulan araştırma kurumları tarafından idareyle ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına katılanlar

için özel kanunlarınca gösterilen veya bu kanunlara dayanılarak tespit edilen ücretlerin ödenmesine ilişkin hükümler saklıdır.

2.2. İkinci Görev Verilebilecek Memurlar (657 sayılı Kanun, Madde 88)

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

- Özel kanunlarla, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle veya bunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetler,
- Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülmek şartıyla;
    - 87 nci maddede yazılı kurumların tabiplikleri, diş tabiplikleri, eczacılıkları, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları,
    - Asıl görevlerinin bulunduğu bucak, ilçe ve zorunlu hallerde iller belediyelerinin yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar ve mimarlarca yürütülmesi gereken teknik hizmetleri,

İkinci görev olarak verilebilir.

Asıl görevlerinin yanında;

- Tabiplere; il ve ilçe sağlık müdürlüğü, il sağlık müdür yardımcılığı, halk sağlığı müdürlüğü, halk sağlığı müdür yardımcılığı, sağlık grup başkanlığı, baştabiplik, baştabip yardımcılığı ile il sağlık ve halk sağlığı müdürlüklerinde ilgili mevzuatı uyarınca tabipler tarafından yürütülmesi öngörülen şube müdürlükleri,
- Diş hekimlerine ve veterinerlere, meslekleri ile ilgili baştabiplik,
- Veteriner, dişhekimi ve eczacılara; baştabip yardımcılığı,
- Öğretmenlere; okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardım-

cılığı görevleri,

ikinci görev olarak yaptırılabilir.

2.3. İkinci Görev Aylığı (657 sayılı Kanun, Madde 175)

88. maddede sayılan görevlere görevlendirilen memurlara ikinci görev aylığı ödenebilmesi için, boş bir kadroya ilişkin görevin ikinci görev olarak yürütülmesi gerekir. İkinci Görev Aylığı, görevlendirilen kadronun derecesinin ilk kademe aylığının 2/3' üdür.

Ancak, sağlık grup başkanlığı, baştabip ve baştabip yardımcılığı hizmetlerinin ikinci görev olarak yürütülmesi halinde kadro şartı aranmaz ve bu hizmetleri yürütenlere, almakta oldukları aylığın üçte ikisi ikinci görev aylığı olarak ödenir.

Diğer taraftan, Zam ve Tazminatlara ilişkin 2006/10344 Bakanlar Kurulu Kararı'nın 4. maddesinin (ç) bendine göre; asli görevleri yanında kendilerine 657 sayılı Kanunun 88 inci maddesine göre "ikinci görev" verilenlere, her iki göreve ait aynı cins zamlardan miktarı fazla olanlar ile farklı cinsteki zamların ödenmesi öngörülmüştür.

3. EK DERS GÖREVİ (657 sayılı Kanun, Madde 89)

Her nevi örgün ve yaygın eğitim kurumlarında öğretmen ve öğretim üyesi bulunmaması halinde;

- Öğretmenlere,
- Öğretim üyelerine,
- Memurlara ve
- Açıktan görevlendirilenlere

ücret ile ek ders görevi verilebilmektedir.

657 sayılı Kanunun bu maddesi kapsamında ders görevi verilenler;

- Ders görevi verilen memurlar
- Ders ücreti karşılığı açıktan görevlendirilenler

olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

3.1. Ders Görevi Verilen Memurlar

Baştaki tanımda da belirtildiği gibi her nevi örgün ve yaygın eğitim kurumlarında öğretmenlere, öğretim üyelerine ve diğer memurlara ek ders ücreti karşılığı ders görevi verilebilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda aylığı karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders saatlerinin üzerinde kendisine ders görevi verilen öğretmenler bu uygulamanın kapsamında olduğu gibi, kamu kurumlarında yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde ya da yaygın eğitim faaliyetlerinde kendilerine ders görevi verilen memurlar da bu kapsamdadır.

Tabii ki burada hem kapsamında bulunan kişi sayısı olarak, hem de ortaya

çıkan bütçe büyüklüğü dikkate alındığında Milli Eğitim Bakanlığında görevli öğretmenlerin, ek ders görevleri ve ücretleri için özel bir başlık açılması uygun olacaktır.

3.1.1. Milli Eğitim Bakanlığında Öğretmenler İçin Ek Ders Uygulaması

Milli Eğitim Bakanlığında öğretmenler için ek ders uygulamalarını düzenlemek üzere 05.03.1964 tarihli ve 439 sayılı **Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun** yürürlüğe konulmuştur.

Diğer taraftan aynı konuda 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile **"Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"** yürürlüğe konulmuştur.

Bahse konu Kanun ve Karar, uygulama açısından kısaca şöyle özetlenebilir:

Öğretmenler kendilerine ödenmekte olan aylık karşılığı olmak üzere;

- Konumlarına (idareci, öğretmen vb.) ve
- Branşlarına (okul öncesi, sınıf, meslek, atelye dersleri öğretmeni vb.)

göre haftada belirlenmiş ders saati yükümlülüğü kadar derse girmek zorundadır.

Bu ders zorunluluğu yerine getirildikten sonra öğretmenlere bir kısmı zorunlu, bir kısmı isteğe bağlı olarak girdikleri ilave dersler karşılığı ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

3.1.1.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Aylık Karşılığı Ders Okutma Yükümlülüğü

2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'ın "Aylık karşılığı ders okutma" başlıklı 5. maddesine göre; kapsama dâhil örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli;

- Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür, müdür yardımcıları haftada 6 saat, (Toplu sözleşme gereği bu süre "2 *saatten az olmamak üzere 6 saate kadar*" şeklinde uygulanmaktadır)
- Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat,
- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saat,
- Atölye ve laboratuvar öğretmenleri haftada 20 saat,

ders okutmakla yükümlü kılınmışlardır.

Bu yükümlülüğün, öncelikle öğretmenlerin kendi alanlarında, alanlarında ders bulunmayanlara ise ihtiyaç hâlinde ve istekleri üzerine alanları dışında ders görevi verilmek suretiyle yerine getirilmesi öngörülmüştür.

3.1.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında Öğretmenler İçin Ek Ders Görevi Uygulaması

Kapsama dahil örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli olup, aylık karşılığı ders görevini tamamlayan;

- Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarına haftada 6 saate,
- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerine 6 saati zorunlu olmak üzere haftada 15 saate,
- Atölye ve laboratuvar öğretmenlerine 20 saati zorunlu olmak üzere haftada 24 saate,

kadar alanlarında, alanlarında ek ders görevi verilemeyen veya kısmen verilebilenlere, ihtiyaç halinde ve istekleri üzerine alanları dışında da ek ders görevi verilebilir.

Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin ek ders görevi

Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile okuma-yazma kurs öğretmenlerinin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları ders saati dışında ilgili mevzuatına göre fiilen okuttukları her ders saati **zorunlu ek ders görevi sayılır.**

Ancak, bu şekilde verilecek ek ders görevinin haftada,

- Okul öncesi öğretmenlerinden anaokulları ile kız teknik öğretim okul ve kurumları bünyesindeki uygulama sınıflarında görevli olanlar için bir sınıfta bir öğretmenle tam gün eğitim yapılması şartına bağlı olarak 24 saati,
- Diğer ana sınıflarında görevli öğretmenler ile sınıf ve okuma yazma kurs öğretmenleri için 12 saati

geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Öğretim yılı başında ve sonunda ek ders ücreti karşılığı mesleki çalışma

Öğretmenlere;

- İlgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde
- İki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla
- Haftada 15 saat ek ders ücreti ödenmesi

öngörülmüştür.

3.1.2. Diyanet İşleri Başkanlığında Ek Ders Uygulaması

Diyanet İşleri Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminer faaliyetleri ile Başkanlığa bağlı eğitim merkezleri ve Kur'an kurslarında görev yapan yönetici, öğretmen, öğretici ve diğer görevlilerin aylık ve ek ders ücreti karşılığında okutacakları haftalık ders saatlerinin sayısını, ders görevi alacakların niteliklerini ve diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amacıyla hazırlanan "Diyanet İşleri Başkanlığınca Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerinde Uygulanacak Ders ve Ek Ders Saatlerine

İlişkin Karar" 14/07/2009 tarihli ve 2009/15215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulmuştur.

Diyanet İşleri Başkanlığında ek ders görevlendirmeleri konusunda ayrıntılı bilgi için bu Karara bakılabilir.

3.2. Açıktan Ek Ders Ücreti Karşılığı Görevlendirilenler

Açıktan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığı görevlendirilenler üç başlık altında ele alınabilir:

- Milli Eğitim Bakanlığı'nda açıktan eğitim ve kurs çalışmalarında görevlendirilenler:

Bu şekilde görevlendirme, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'ın "Ders ücreti karşılığında görevlendirme" başlıklı 9. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre;

Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde;

- Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;
- Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmi görevliler ile sınıf öğretmenlerine ilköğretim, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,
- Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumları ile yabancı uyrukluların eğitim gördüğü geçici eğitim merkezlerinde haftada 30 saate,

kadar ek ders görevi verilebilmektedir.

İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden;

- Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate,
- Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate,

kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilmektedir.

Bu madde kapsamında ders görevi verilenlerden resmi görevi bulunmayanlara, fiilen okuttukları her 2 ders saati için 1 saat daha eğitim öğretime destek görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenmesi öngörülmüştür.

Yıl içerisinde dönemler itibariyle sayıları değişse de bu kapsamda yaklaşık 80.000 kişinin görevlendirilebildiği görülmektedir.

- Diyanet İşleri Başkanlığı'nda açıktan ek ders ücreti karşılığı görevlendirilen fahri Kur'an Kursu Öğreticileri:

14/07/2009 tarihli ve 2009/15215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Diyanet İşleri Başkanlığınca Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerinde Uygulanacak Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"ın 7. maddesinin ikinci fıkrasına göre;

Öğretici sayısının yetersiz olması halinde Kur›an kurslarında;

- Başkanlık personeli ile diğer kurumlarda çalışan personele haftada 8 saate,
- Üzerinde resmî görev bulunmayıp ek ders ücreti karşılığında görevlendirilenlere haftada 30 saate

kadar ek ders görevi verilebilmektedir.

(**NOT:** Açıktan ek ders ücreti karşılığı görevi verilenlere, fiilen okuttukları her 2 *saat ders için 1 saat daha eğitim-öğretim hizmetlerine destek görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenmesi öngörülmüştür.* ***Karar, Madde 7/7***)

Bu kapsamda görevlendirilen Fahri Kur'an Kursu Öğreticilerinin sayıları yaklaşık 27.000 civarındadır.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak görevlendirilen eğitim görevlileri

Bu kapsamda görevlendirilen eğitim görevlilerinin sayısı yaklaşık 3.000 olup, haftada 39 saate kadar ek ders ücreti karşılığı görevlendirilebilmektedir. Bu şekilde ders görevi verilenlere fiilen çalıştıkları her 4 saat ders için 1 saat daha hizmetlere destek görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenmektedir. (*Bakınız, 16/3/2014 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar, Madde 7* **NOT:** *73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenleme sonrası, Bakanlığın adı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.*)

3.3. Ek Ders Ücreti Nasıl Belirlenmektedir? (657 sayılı Kanun, Madde 176)

657 sayılı Kanunun 176. maddesine göre ek ders ücreti

- Gündüz eğitiminde 140
- Gece eğitiminde 150

göstergenin aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

NOT : Ek ders ücreti tutarı, 2024/1 Dönemi için belirlenmiş bulunan memur aylık katsayısı (0,760871) esas alındığında;

- Gündüz öğretiminde (140 x 0,760871=) BRÜT 106,522 TL,
- Gece öğretiminde ise (150 x 0,760871=) BRÜT 114,130 TL'dir.

Bu ek ders ücretinin;

- Özel öğretime muhtaç çocuklara yönelik kurumlarda-sınıflarda ve cezaevlerinde görevlendirilenlere % 25,
- MEB Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme Kursları Yönergesi kapsamında görevlendirilenlere % 100

fazlasıyla ödenmesi öngörülmüştür.

4. İKİNCİ GÖREV, VEKÂLET VE EK DERS GÖREVİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER

Kanun koyucu, bu bölümde anlatılan görevlendirmelerin, asli görevin yürütülmesine olabilecek olumsuz etkisini azaltmak amacıyla bu görevlendirmelere ilişkin birtakım kurallar getirmiştir. Bu özel hükümler şu şekilde sıralanabilir:

- Memurlara; vekâlet, ikinci görev ve ek ders görevlerinden ancak birisi verilebilir. Öğretmenlerin idari görevi bu hükmün dışındadır.
- Bir memurun üstünde birden fazla ücretli vekâlet görevi veya ikinci görev bulunamaz. **(657 sayılı Kanun, Madde 90)**

Diğer taraftan 04.07.2001 tarihli ve 631 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 12. maddesinde yer alan "*Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden, kurum ve kuruluşların yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ve komisyon, heyet, komite ile benzeri organlarda görev alanlara,* ***kurum içi ve kurum dışı ayrımı yapılmaksızın bu görevlerinden sadece biri için ücret ödenebilir.***" hükmü uyarınca memurlara ikinci görev olarak yönetim kurulu üyeliği, denetim kurulu üyeliği vb. adı altında birden fazla görev verilebilse de bunlardan ancak biri için ücret ödenebilmektedir.

5. GEÇİCİ GÖREVLENDİRMELER

Kurumlar, kurum bünyesinde ihtiyaç duydukları görev yerlerinde memurlarını geçici olarak görevlendirebilirler. Bu konuda genel hükümler geçerlidir.

Ancak bazı kurumların teşkilat düzenlemelerinde yer alan özel düzenlemeler (*Bakınız, Cumhurbaşkanlığında veya TBMM Başkanlığında* özel mevzuatı uyarınca yapılabilen *geçici görevlendirmeler gibi*) bir kenara bırakılacak olursa, kurumlar arası geçici görevlendirme söz konusu olduğunda mevzuatımızda iki farklı hükme dayalı olarak yapılabilecek kurumlar arası geçici görevlendirmeden bahsedilebilir.

5.1. 657 Sayılı Kanunun Ek 8. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme

Bu maddeye göre kurumlar arası geçici görevlendirme **yalnızca memurlar için söz konusu olabilir.** Ek 8. maddeye göre memurlar, geçici görevlendirme isteyen kurumun talebi kendi kurumunun onayı ile başka bir kurumda geçici olarak görevlendirilebilir.

Bu şekilde görevlendirme için, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin 4 üncü ve daha yukarı dereceden boş bir kadronun bulunması ve görevlendirmenin görevle ilgili olması şarttır.

Bu şekilde görevlendirilenler aylıklarını kendi kurumlarından alırlar. Memuriyet ve emeklilik kıdemleri eski statülerinde devam eder.

Ek 8. maddeye göre geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Geçici görevlendirmede memurun muvafakati aranır.

Yukarıda belirtilen haller dışında memurlar, kurumlarınca DPB'nın *(73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.)* uygun görüşünü alınarak 6 aya kadar başka kurumlarda görevlendirilebilirler.

5.2. 375 sayılı KHK'nın Ek 25. Maddesine Göre Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme

657 sayılı Kanunun Ek 8. maddesi yalnızca memurların kurumlar arası geçici görevlendirilmesini düzenlerken, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 25. maddesi, hâkimler ve savcılar hariç, her statüdeki kamu personelinin kurumlar arası geçici görevlendirilmesinin usul ve esaslarını düzenlemektedir.

Bu maddenin uygulanmasını göstermek üzere 02.05.2019 tarihli ve 1025 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile "Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği" yürürlüğe konulmuştur.

Buna göre; hâkimler ve savcılar hariç, statülerine bakılmaksızın kurumlarda bir kadro ve pozisyona dayalı olarak çalışanlar, kurumlarının muvafakatiyle diğer kurumlarda 1 yıla kadar geçici görevlendirilebilir. Bu süre birer yıl olarak uzatılabilir.

6 ayı geçen geçici görevlendirmelerde personelin muvafakatinin de alınması öngörülmüştür.

Yönetmelik'te daha sonra yapılan düzenleme ile "*yükseköğretim kurumları ve mahalli idarelerin bu Yönetmelik kapsamında geçici görevlendirme yapamayacağı*" hükme bağlanmıştır. **Ancak yükseköğretim kurumlarının geçici görevlendirme yapamamasına ilişkin hükümle ilgili olarak Danıştay'ca yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 25. maddesinde düzenlenen geçici görevlendirme; **"kurum emrine geçici görevlendirme"** ve **"kurum kadro ve pozisyonlarına geçici görevlendirme"** olmak üzere iki şekilde yapılabilmektedir:

5.2.1. Kurum Emrine Geçici Görevlendirme

Başka bir kurumun emrine geçici görevlendirilenler, aylıklarını kendi kurumlarından almaktadırlar.

5.2.2. Kurum Kadro ve Pozisyonlarına Geçici Görevlendirme

Başka kurumun kadro ve pozisyonlarına geçici görevlendirilenler, aylıklarını görevlendirildikleri kadro ve pozisyondan alırlar. Bu şekilde görevlendirmenin yapılabilmesi için, görevlendirilenlerin, görevlendirildikleri kadro ve pozisyonlara atanabilmek için gerekli bütün şartları taşımaları gerekir. Bu şekilde görevlendirilenler kendi kurumlarından aylıksız izinli sayılmaktadırlar.

Bu şekilde geçici görevlendirme yapılabilmesi için görevlendirmenin yapılacağı kadro veya pozisyonun statüsü ile geçici görevlendirilecek personelin statüsünün aynı olması şarttır. Yani memurlar, memur kadrolarına, işçiler işçi kadrolarına, sözleşmeli personel de sözleşmeli personel pozisyonlarına geçici görevlendirilebilir. Ancak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 27 nci maddesine göre sözleşmeli personel ve ek 28 inci maddesine göre iş mevzuatına tabi personel istihdam eden kurumlar farklı statülerdeki personeli de görevlendirebilir. **(Yönetmelik Madde 6/c)**

ONUNCU BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİN HAKKI

1. ÇALIŞMA SAATLERİ (657 sayılı Kanun, Madde 99-101)

1.1. Çalışma süresi ve tatil günleri

Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak 657 sayılı Kanuna, özel kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine veya bunlara dayanılarak çıkarılacak yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilmesi de mümkündür.

Cumhurbaşkanının, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini cumartesi ve pazardan başka günler olarak tespit edebilmesi de mümkün bulunmaktadır.

1.2. Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre;

- Merkezde Cumhurbaşkanınca,
- İllerde valiler tarafından

belirlenmektedir.

Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme sürelerinin merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenmesi de mümkündür.

1.3. Esnek çalışma

Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esasların, Cumhurbaşkanınca belirlenmesi öngörülmüştür. **(657 sayılı Kanun, Madde 100/3)**

Kamuda esnek çalışmanın temelini oluşturan bu düzenleme, 2011 yılında maddeye eklenmiş olmasına rağmen uygulama yönetmeliği henüz yürürlüğe konulmamıştır.

AÇIKLAMA 25: MEMURLAR İÇİN ESNEK ÇALIŞMA, (TASLAK MODEL)

2011 yılında 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 100. maddesine eklenen fıkrada "Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Böylece kamu çalışanlarının görev yerlerine bağlı olmaksızın uzaktan çalışabilmeleri yanında, çalışma yaşamının çalışma saatleri açısından esnekleştirilebilmesine imkân sağlayacak mevzuat altyapısı kurulmuştur.

Bahse konu düzenlemeyi hayata geçirmek üzere mülga Devlet Personel Başkanlığı'nda hem yurt içinde, hem de yurt dışında esnek çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları üzerinde incelemeler yapılmış, kamu yönetimi yapımızda hangi esnek çalışma modellerinin kullanılabileceği konusunda detaylı çalışmalar yürütülmüştür.

Kamu yönetiminde esnek çalışma biçimlerine ilişkin olarak yürütülen bu çalışmalarda varılan sonuçlar, 2014 Yılı Nisan ayında Muğla'da, 2016 Yılı Ekim ayında da Bursa'da düzenlenen Çalıştaylarda kamu kurum ve kuruluşları ve kamu görevlileri sendikaları ile paylaşılmıştır. Ayrıca kamu yönetiminde bu konuda yapılacak uygulamalar hakkında da kamu görevlileri sendikaları ile değerlendirme toplantıları gerçekleştirilmiştir. Ancak henüz Kanun'da öngörülen usul ve esaslar yürürlüğe konulmamıştır.

Esnek çalışma modellerinin çalışma yaşamına sağlayacağı belli başlı katkılar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- *Kamu kurumlarının ve kamu çalışanlarının ihtiyaç ve tercihlerinin uyumlaştırılması konusunda farklı seçenekler oluşturmak,*
- *Kamu çalışanları için, iş - yaşam dengesinin kurulmasına, ailelerine, eğitim çalışmalarına, sosyal ve kültürel faaliyetlere daha fazla zaman ayırabilmesine imkân sağlamak,*
- *Kişiler açısından işe verimli katkı sağlayabilecekleri mesai saatleri konusunda tercih imkânları oluşturmak,*
- *Çalışanların mesai saatleri içindeki mesai dışı aktiviteleri sebebiyle ortaya çıkan mesai kaybını önlemek,*
- *Mesainin belli saatlerde başlayıp bitmesinden kaynaklanan belli saatlerdeki şehir içi ulaşım yoğunluğunu dağıtmak,*
- *İşyerinde mekân kullanımı açısından daha rahat bir alan oluşturmak ve sabit giderlerde tasarruf sağlamak.*

Çalışmalar sonunda bu amaçları gerçekleştirebilmek için kamu yönetiminde üç esnek çalışma modelinin uygulanabileceği değerlendirmesi yapılmıştır:

- KAYAR MESAİ MODELİ: Çalışanların tamamının gün içerisinde çekirdek bir mesai *diliminde işyerinde bulunduğu, ancak kişi başına günlük toplam mesai süresi değiştirilmeksizin bazı çalışanların tercihleri doğrultusunda işyerine erken gelip erken, bazı çalışanların da geç gelip, geç ayrıldığı çalışma modelidir.*

ÖRNEK:

Çalışanların tamamı saat 10.00 - 15.00 arasında işyerinde bulunmaktadır.

Öğle vakti 12.00-13.00 arası dinlenme süresidir.

Bazı çalışanlar işyerine saat 07.00'de gelmekte, 15.00'te ayrılmaktadır.

Bazı çalışanlar da işyerine saat 10.00'da gelmekte,18.00'de ayrılmaktadır.

- YOĞUNLAŞTIRILMIŞ MESAİ MODELİ: *Çalışanların haftalık toplam çalışma süresini kısaltmadan, hafta içi bazı günlerde normal mesai saatinden daha uzun çalışmak suretiyle haftada bir günün, ya da yarım günün çalışan açısından boşa çıkarılması esasına dayanan çalışma modelidir.*

ÖRNEK:

Haftalık çalışma süresinin 40 saat, günlük ortalama çalışma süresinin de 8 saat olduğu işyerinde;

Bir çalışan günlük 10 saat çalışmak suretiyle 40 saatlik çalışma süresini 4 günde doldurmakta, hafta içi kalan 1 günü hafta sonu tatili ile birleştirebilmektedir.

Bir başka çalışan da günlük 9 saat çalışmak suretiyle 40 saatlik çalışma süresini 4,5 günde doldurmakta, hafta içi boşta kalan yarım günü uygun olan bir günde öngördüğü amaçlar için kullanabilmektedir.

- UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ: *Vatandaşla yüz yüze çalışmanın gerekmediği, dosya üzerinden veya teknoloji altyapısı kullanılarak uzaktan erişim sağlanabilerek çalışılabilen işlerde kullanılabilecek çalışma modelidir.*

ÖRNEK:

Bir uzmanın ya da müfettişin işyerine gelmeksizin çalışması.

1.4. Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma usulü

Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde (*Örneğin; asayiş ve güvenlik hizmetleri, itfaiye hizmetleri vb.*) çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenlenmesi öngörülmüştür. **(657 sayılı Kanun, Madde 101)**

1.5. Hamilelere ve engellilere gece nöbeti ve vardiya görevi verilememesi

Kadın memurlara;

- Tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce
- Her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve

- Doğumdan sonraki iki yıl süreyle

gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilememektedir.

Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. **(657 sayılı Kanun, Madde 101/2)**

2. MEMURLARIN İZİN HAKKI

Anayasa, "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinde;

"……. *Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

hükmüne yer vermek suretiyle **"dinlenme"**yi anayasal bir hak olarak tüm çalışanlara tanımıştır.

Devlet Memurları Kanunu, "izin hakkı" bağlamında esas itibariyle dört izin türüne yer vermiş ve bunların nasıl kullanılacağını düzenlemiştir;

- Yıllık izin
- Mazeret İzni
- Hastalık ve refakat izni
- Aylıksız izin.

Şimdi Devlet memurlarına bu dört başlık altında tanınan izin hakkının kullanımını inceleyebiliriz.

2.1. Yıllık İzin (657 sayılı Kanun, Madde 102-103)

Devlet memurlarının yıllık izin süresi;

- Hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün,
- Hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün

olarak belirlenmiştir. Kanun, ayrıca zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceğini öngörmüştür.

Burada hizmet kavramından ne anlaşılması gerektiği önem kazanmaktadır.

154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği'nde "*Yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun* ***kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması,***" hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre **statüsü farketmeksizin** kamu kurumlarında geçen hizmet süreleri ile 657 sayılı Kanunun 36/C maddesi başta olmak üzere memurların kazanılmış hak aylık derecesinde değerlendirilen hizmet süreleri toplamı dikkate alınarak, hizmet süresinin 10 yıldan fazla veya az olmasına göre memurun yıllık izin süresi tespit edilecektir.

154 Seri No'lu Tebliğ'in ilgili hükmü uyarınca hesaplanan hizmet süresi 1 yıldan az olan memurlar yıllık izin kullanamamaktadır. Ancak 1 yıllık hizmet sü-

resi dolduktan sonra, kişinin hizmet yılları değil, takvim yılı esas alınarak yıllık izin hakkının kullanımı sağlanmaktadır.

Örneğin; 20 Temmuz 2019 tarihinde memuriyete başlayan bir kişi, 20 Temmuz 2020 tarihine kadar yıllık izin kullanamaz. Ancak 21 *Temmuz tarihinden itibaren 2020 yılına ait 20 günlük izin hakkını, 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren de 2021 yılının iznini kullanabilir.*

Yıllık izin amirin uygun bulacağı zamanlarda kullanılmaktadır. Yıllık izin toptan kullanılabileceği gibi, parça parça da kullanılabilmektedir. Bir takvim yılında kullanılmayan yıllık izin süreleri bir sonraki yıl kullanılabilir. Ancak yıllık izin süresi 3. yıla devredilmez. İçinde bulunulan yıl ve bir önceki yıl hariç kullanılmayan yıllık izin süreleri artık kullanılamamaktadır.

Örneğin; 2019 yılında yıllık izninin tamamını veya bir kısmını kullanamamış bir memur, bu iznini 2020 yılı içerisinde kullanabilir. Ancak 2021 yılı girdiğinde, memurun hâlâ 2019 yılından kullanamadığı yıllık izni kalmışsa artık onu kullanması mümkün değildir.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde (*öğrenim yılı ara tatillerinde*) izinli sayılmakta ve kendilerine öğretim yılı içerisinde ayrıca yıllık izin verilmemektedir.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilmesi öngörülmüştür.

2.2. Mazeret İzni (657 sayılı Kanun, Madde 104, Ek Madde 43)

657 sayılı Kanun, mazeret izni başlığı altında farklı izin ve yarım zamanlı çalışma uygulamalarını düzenlemiştir. Kanunun Ek 43 üncü maddesinde düzenlenen **"doğum sonrası yarım zamanlı çalışma uygulaması"**nı da "*şimdilik*" bu başlık altında incelemek uygun olacaktır.

Devlet memurlarına tanınan mazeret izinleri ve yarım zamanlı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

- Doğum sebebiyle verilen analık izni
- Evlat edinme sebebiyle verilen izin
- Babalık izni, evlenme ve ölüm sebebiyle verilen mazeret izni
- İhtiyaç sebebiyle verilen mazeret izni
- Süt izni
- Engelli çocuğun hastalığı sebebiyle verilen mazeret izni
- Doğum sonrası tam ücretli yarım çalışma
- Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma

En son sırada belirtilen **657 sayılı Kanunun Ek 43. maddesinde düzenlenen "doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı" hariç olmak üzere** burada anlatılan mazeret izinleri ve yarım zamanlı çalışma uygulamaları sırasında **fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaması öngörülmüştür.**

Doğum sonrası izin kullanımı, süt izni, yarım zamanlı çalışma ve evlatlık edinme sebebiyle verilen izin uygulamaları konusunda geniş açıklamalar için **13.04.2016 tarihli ve 29683 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliği**'ne bakılabilir.

2.2.1. Doğum Sebebiyle Verilen Analık İzni

Doğum sebebiyle verilen analık izni, doğuma bağlı muhtemel çeşitli durumlar öngörülerek çok ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

2.2.1.1. Normal Doğum:

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilmektedir.

2.2.1.2. Çoğul gebelik

Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi izin süresi on hafta olarak uygulanır. Bu durumda doğum öncesinde on hafta, doğum sonrasında sekiz hafta olmak üzere toplamda on sekiz hafta analık izni kullanılmış olmaktadır.

2.2.1.3. Doğum Öncesi İzin Verilmesi Öngörülen Sürede Çalışma

Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmektedir. Bu durumda doğum öncesi ve sonrasında kullanılması öngörülen toplam on altı haftalık analık izninin üç haftası doğum öncesinde, on üç haftası ise doğum sonrasında kullanılmış olmaktadır.

2.2.1.4. Erken Doğum

Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

ÖRNEK: Doğumun beklenen doğum tarihinden dört hafta önce gerçekleşmesi halinde, doğum öncesi kullanılmayan bu dört haftalık süre, doğum sonrası analık izni süresine eklenecek ve on iki hafta olarak kullanılacaktır.

2.2.1.5. Doğum Öncesi Analık İzni Süresinden Önce Gerçekleşen Doğum

Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

ÖRNEK: Beklenen doğum tarihinden on bir hafta önce gerçekleşen bir

doğumda, doğum öncesindeki bu on bir haftalık süre, doğum sonrası sekiz haftalık izin süresi ile birleştirilerek toplam on dokuz hafta analık izni kullanılacaktır.

2.2.1.6. Doğumda veya Sonrasında Annenin Ölümü

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya, anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi öngörülmüştür.

2.2.2. Evlat Edinme Sebebiyle Verilen İzin

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu

- Eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlara,
- Memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine,

çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

2.2.3. Babalık İzni, Evlenme ve Ölüm Sebebiyle Verilen Mazeret İzni

- Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni;
- Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde isteği üzerine yedi gün
- Eşinin veya çocuğunun ölümü veya kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün

izin verilmektedir.

2.2.4. İhtiyaç Sebebiyle Verilen Mazeret İzni

Yukarıda belirtilen hâller dışında mazeretleri sebebiyle memurlara,

- Merkezde atamaya yetkili amir,
- İlde vali,
- İlçede kaymakam ve
- Yurt dışında diplomatik misyon şefi

tarafından birim amirinin muvafakati alınarak bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, **on gün** izin verilebilir.

Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

2.2.5. Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süre-

sinin bitim tarihinden itibaren;

- İlk altı ayda günde üç saat,
- İkinci altı ayda günde bir buçuk saat

süt izni verilmektedir.

Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

2.2.6. Engelli Çocuğun Hastalığı Sebebiyle Verilen Mazeret İzni

Memurlara;

- En az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun hastalanması hâlinde
- Hastalık raporuna dayalı olarak
- Ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla

bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **on güne kadar** mazeret izni verilmektedir.

Engelli çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla bu izin verilmektedir.

2.2.7. Doğum Sonrası Tam Ücretli Yarım Çalışma

Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere;

- Birinci doğumda iki ay,
- İkinci doğumda dört ay,
- Sonraki doğumlarda ise altı ay

süreyle **günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir.**

Bu iznin kullanılması halinde, iznin kullanıldığı süre için memura **ayrıca süt izni verilmemektedir.**

Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilmesi öngörülmüştür.

Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde **bu süreler on iki ay olarak uygulanır.**

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren yarım zamanlı çalışma hakkından aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.

Yarım zamanlı çalışma süresinde memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

2.2.8. Doğum Sonrası Yarım Zamanlı Çalışma (657 Sayılı Kanun, Ek Madde 43)

Doğum yapan memurlar

- Doğum sonrası analık izninin veya
- Kullanılması halinde 104. maddenin (F) bendinde öngörülen doğum sonrası yarım zamanlı çalışma süresinin bitiminden,

Eşi doğum yapan memurlar ise

- Babalık izninin bitiminden,

başlamak üzere,

İlgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin **haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler.**

Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, **aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla** başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir.

Bu şekilde yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan memurun:

- Yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılması,
- Fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmaya devam olunması,
- Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınması

öngörülmüştür.

Doğal olarak bu şekilde yarım zamanlı çalışma biçiminin Ek 43. Maddede belirtilmeyen başka sonuçları da olacaktır;

- Memurun bulunduğu kadro itibariyle uzman yardımcılığı, müfettiş yardımcılığı vb. gibi süreye bağlı meslek aşamaları söz konusu ise yarım zamanlı çalışılan bu süreler yardımcılık döneminde de,
- Yer değiştirme suretiyle atama yönetmeliği kapsamındaki atamalarda olduğu gibi, mecburi olarak bir yerde belli süre çalışmak durumunda olan memurlar açısından yarım zamanlı çalışılan bu süreler, bölge hizmeti açısından da,
- Bu süreler emeklilik mevzuatı açısından da

yarım olarak değerlendirilecektir.

Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanan memurun çalışma saatlerinin ilgili kurum tarafından belirlenmesi öngörülmüştür.

Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca yarım zamanlı çalışma hakkı tanınan sürenin bitiminden

itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanabilecektir.

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

NOT: EK 43. *madde ile doğum sonrasında çocuğun okul çağına gelmesine kadar tanınmış bulunan yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin bahse konu düzenleme henüz yürürlüğe konulmamıştır.*

2.3. Hastalık ve Refakat İzni (657 sayılı Kanun, Madde 105)

Memurlara;

- Hastalanmaları halinde doktor / sağlık kurulu tarafından düzenlenecek hastalık raporuna göre hastalık izni,
- Yakınlarının hastalığı durumunda da sağlık kurulu raporuyla lüzum görülmesi halinde refakat izni

verilmesi öngörülmüştür.

Bu konuda uygulamayı düzenlemek üzere 22.08.2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla **"Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"** yürürlüğe konulmuştur.

2.3.1. Hastalık İzni

Memura, düzenlenecek raporda gösterilecek lüzum üzerine,

- Kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar,
- Diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar

hastalık izni verilebilmektedir. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait bu sürelerin hesabında dikkate alınmaktadır.

Burada belirtilen süreler azami hastalık izin süreleridir. Hastalık izni süresince memurun aylık ve özlük hakları korunmaktadır.

Hastalık izni verilebilecek azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu (*yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle* göre verilecek raporu) ibraz etmesi gerekmektedir.

Azami izin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, **ikinci kez verilen bu hastalık izni sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.**

Bu şekilde haklarında emeklilik hükümleri uygulananlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emek-

lilik hakkını elde etmemiş olanların, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanmaları öngörülmüştür.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memurların, **yukarıda belirtilen azami hastalık süreleri dikkate alınmaksızın iyileşinceye kadar izinli sayılmaları öngörülmüştür.**

2.3.2. Refakat İzni

Memurun;

- Bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek olan,
- Ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin
- Ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde,
- Bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla,

üç aya kadar refakat izni verilmesi öngörülmüştür. Gerektiğinde refakat izni süresi bir katına kadar uzatılabilmektedir.

Refakat izni süresince memurun aylık ve özlük hakları korunmaktadır.

2.3.3. Hastalık Raporları

2.3.3.1. Hastalık Raporunu Kim Düzenleyebilir?

Hastalık raporları,

- 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde,
- Kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları

tarafından düzenlenmektedir.

Aşağıda detayları anlatılacağı üzere hastalık raporları **"tek hekim"** tarafından veya **"sağlık kurulu"** tarafından düzenlenebilmektedir. Refakat iznine esas hastalık raporu, **sağlık kurulları** tarafından düzenlenebilir.

2.3.3.2. Hastalık Raporunun Süresi

Memurlara tek hekim tarafından bir defada **en çok on günlük hastalık raporu** düzenlenebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından **en çok on günlük daha** hastalık raporu düzenlenebilir.

Kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması durumunda bu raporun sağlık kurulunca verilmesi zorunludur.

Ancak;

- O yerde sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve
- Hastanın tıbbî sebeplerle bu sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâlinde

tek hekimler en çok on gün daha hastalık raporu düzenleyebilir. Raporda nakle engel olan tıbbî sebeplerin hekim tarafından belirtilmesi zorunludur. **Bu şekilde üçüncü kez tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, İl Sağlık Müdürlüğünün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şart koşulmuştur.**

Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek hastalık raporlarının toplam süresi kırk günü geçemez.

- 40 günlük süreyi geçen hastalık raporlarının sağlık kurulunca düzenlenmesi,
- Çeşitli tarihlerde tek hekim tarafından düzenlenmiş hastalık raporlarına dayalı olarak 40 gün hastalık izni kullanan memurların, bu süreyi aşan tek hekimce düzenlenmiş ilk ve müteakip hastalık raporlarının resmi sağlık kurulunca onaylanması

gerekir.

2.3.3.3. Hastalık İzni Verilmesi

Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir.

Memurlar hakkında yukarıda detayları anlatıldığı üzere hastalık raporu düzenlenmiş olması, tek başına memurların izinli sayılmasına yetmez. Hastalık izni, memurun görev yaptığı kurum veya kuruluşun izin vermeye yetkili kıldığı birim amirlerince verilir. Yurt dışında verilecek hastalık izinlerinde misyon şefinin onayı zorunludur.

Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç,

- Memuriyet mahallindeki veya
- Hastanın sevkinin yapıldığı

sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur.

2.3.3.3.1. Hastalık Raporlarının Usule Aykırılığı

Hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilmesi için Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uyulması gerekir. Hastalık raporlarının, Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir.

Bu bildirim üzerine memur, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür.

2.3.3.3.2. Hastalık Raporlarının Fenne Aykırılığı

Hastalık raporlarının fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde, **memur, hastalık izni kullanıyor sayılmakla birlikte** Sağlık Bakanlığınca belirlenen ve memurun bulunduğu yere yakın bir hakem hastaneye sevk edilir ve sonucuna göre işlem yapılır. Hakem hastane sağlık kurullarının, bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırması öngörülmüştür.

2.3.3.3.3. Yıllık İzin Kullanılırken Hastalık Raporu Düzenlenmesi Hali

Yıllık izin kullanmakta olan memurlar hakkında hastalık raporu düzenlenmesine ilişkin muhtemel durumlar aşağıda açıklanmıştır:

- Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu düzenlenen memurun hastalık izin süresinin, yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

ÖRNEK:

15 gün yıllık izin kullanmakta olan memur hakkında, yıllık izninin 6. gününde 5 gün hastalık raporu düzenlenmesi ve kendisine hastalık izni verilmesi halinde memur yıllık izninin bitiminde görevine başlayacaktır.

- Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu düzenlenen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, memur hastalık izninin bitimini müteakip görevine başlar.

ÖRNEK:

15 gün yıllık izin kullanmakta olan memur hakkında, yıllık izninin 10. gününde 8 gün hastalık raporu düzenlenmesi ve kendisine hastalık izni verilmesi halinde memur hastalık izninin bitiminde görevine başlayacaktır.

Yukarıda belirtilen hallerde, hastalık izinleri sebebiyle kullanılmayan yıllık izin süreleri daha sonra memura kullandırılacaktır.

2.3.3.4. Refakat İzni Verilmesi

Yukarıda da anlatıldığı gibi memura refakat izni verilebilmesi için memurun,

- Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,
- Bakmakla yükümlü olmamakla birlikte **refakat edilmediği takdirde** hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklarıyla kardeşlerinden birinin,

ağır bir kaza geçirdiğinin veya tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunduğunun **sağlık kurulu raporu**yla belgelendirilmesi zorunludur.

2.3.3.4.1. Refakat İznine Esas Hastalık Raporunda Bulunması Gerekenler

Memura refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kuru-

lu raporunda aşağıdaki hususların bulunması gerekir;

- Refakati gerektiren tıbbî sebepler,
- Refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı,
- Sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği,
- Üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi,
- Varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler.

2.3.3.4.2. Refakat İzninde Özel Durumlar

Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak memura verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur refakat izninin bitmesini beklemeksizin göreve başlar.

2.4. Aylıksız İzin

Devlet memurlarına belirli hallerde aylıksız izin verilmektedir. Aylıksız izin verilenlerin kadrosu ve memurluk statüsü ile ilgisi devam etmektedir.

Bu durumu biraz açıklamak gerekirse örneğin;

- Aylıksız izin kullanan memurun kadrosu saklı tutulur, aylıksız izin kullanan memurun kadrosuna bir başkası atanamaz.
- Bu durumdaki memur ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunamaz.
- Aylıksız izin kullanan memur sağlık hizmetlerinden diğer memurlar gibi faydalanır.

Memurlara verilen aylıksız izinler, sebepleri itibariyle şu şekilde tasnif edilebilir;

- Refakat sebebiyle verilen aylıksız izin, (Madde 108)
- Doğum sebebiyle verilen aylıksız izin, (Madde 108)
- Evlat edinme sebebiyle verilen aylıksız izin, (Madde 108)
- Yurt dışına gönderilenlerin memur olan eşlerine verilen aylıksız izin, (Madde 108)
- Beş hizmet yılını dolduran memurlara verilen aylıksız izin, (Madde 108)
- Mecburi hizmet için atanan memurların memur olan eşlerine verilen aylıksız izin, (Madde 72)
- Yabancı memlekette veya uluslararası kuruluşlarda görev alanlara verilen aylıksız izin, (Madde 77)
- Sendika yöneticileri için aylıksız izin. (4688 sayılı Kanun Madde 18)
- Başka kurumlarda ya da başka statülerde görevlendirilme sebebiyle verilen aylıksız izin (İlgili mevzuat)

2.4.1. Refakat Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin

Memura, 105. madde gereğince verilen (3 ay + 3 ay olmak üzere toplam 6 aylık) refakat izninin bitiminden itibaren sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir. **(657 sayılı Kanun, Madde 108/A)**

2.4.2. Doğum Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin

Doğum yapan memura,

- Doğum sonrası analık izni süresinin veya
- 104. maddenin (F) fıkrası uyarınca tanınan yarım zamanlı çalışmanın bitiminden,

Eşi doğum yapan memura ise,

- Doğum tarihinden itibaren

istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. **(657 sayılı Kanun, Madde 108/B)**

2.4.3. Evlat Edinme Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde evlat edinenin memur olan eşlerine,

- 104. maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya
- 104. maddenin (F) fıkrası uyarınca tanınan yarım zamanlı çalışmanın bitiminden

itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir. **(657 sayılı Kanun, Madde 108/C)**

2.4.4. Yurt Dışına Gönderilenlerin Eşlerine Verilen Aylıksız İzin

- Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen memurların eşlerine,
- Sürekli görevle yurt içine ya da yurt dışına atanan veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanların eşlerine
- Yurt dışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşlerine,
- 77. maddeye göre yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda görev alacakları için kendilerine izin verilenlerin memur olan eşlerine

görev veya öğrenim süresi ile sınırlı olmak üzere aylıksız izin verilebilmektedir. **(657 sayılı Kanun, Madde 108/D)**

2.4.5. Beş Hizmet Yılı Süresini Dolduranlara Verilen Aylıksız İzin

Memura, yıllık izinde esas alınan *(154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği'ne göre yıllık izin süresinin tespitinde hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreler ile kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alınmaktadır.)* süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

Ancak, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmünün uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. **(657 sayılı Kanun, Madde 108/E)**

2.4.6. Mecburi Hizmet İçin Atanan Memurların Eşlerine Verilen Aylıksız İzin (657 sayılı Kanun, Madde 72)

Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yere **memur olan eşinin atanamaması halinde;**

- Öncelikle yer değiştirme suretiyle atanılan ilin durumuna göre memura aylığının belli yüzdesi ödenmek suretiyle izin verilmesi uygulaması yapılmakta,

(**NOT:** *Yer değiştirme suretiyle atanan eşleri*

- Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara maaşlarının % 60'ı,
- Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara maaşlarının % 50'si,
- Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara maaşlarının % 25'i

ödenmektedir.)

- Eşleri yukarıda sayılan bölgelerin dışında kalan yörelerde görevli olanlar ise talepleri halinde aylıksız izinli sayılmaktadırlar.

2.4.7. Yabancı Memlekette veya Uluslararası Kuruluşlarda Görev Alanlara Verilen Aylıksız İzin (657 sayılı Kanun, Madde 77)

İlgili Bakanın onayı ile

- Yabancı memleketlerin resmî kurumlarında görev alacak memurlara on yıla,
- Uluslararası kuruluşlarda görev alacak memurlara da yirmi bir yıla

kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

Bu şekilde görev alacaklara aylıksız izin verilmesi uygulamasında her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmektedir.

2.4.8. Sendika Yöneticileri İçin Aylıksız İzin (4688 sayılı Kanun, Madde 18)

- Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri,
- Genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile
- Sendika şube yönetim kurulu üyeleri

Sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde **bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar.**

Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu haktan yararlanabilmesi için

- Bağlı bulundukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına (400) ulaşması,
- Konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına (1000) ulaşması

gerekir.

2.4.9. Başka Kurumlarda ya da Başka Statülerde Görevlendirilme Sebebiyle Verilen Aylıksız İzin

Yukarıda belirtilen hallerin dışında memurların mevzuata dayanılarak belli kurumlarda veya belli statülerde kurumlarının muvafakati ile görevlendirilmesi halinde, duruma göre aylıklı veya aylıksız izinli sayılabilmesi mümkün kılınmıştır.

Bu şekilde görevlendirilme sebebiyle aylıksız izin verilmesi uygulamasının birçok örneği vardır. Aşağıda bu örneklerden ikisine yer verilmiştir.

Örneğin; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin "Kurumlar arası geçici görevlendirme" başlıklı Ek 25. maddesi uyarınca;

- Başka bir kurumun emrine görevlendirilenler kendi kurumlarından aylıklı izinli,
- Başka bir kurumun kadro veya pozisyonuna görevlendirilenler kendi kurumlarından **aylıksız izinli**

sayılmaktadır.

Yine 10.11.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Sağlık Bakanlığı'nda ***"sözleşmeli yöneticilik"*** uygulamasını düzenleyen 42. maddesinin 12. fıkrasında;

"Kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak istihdam edilenlerden uygun niteliklere sahip olanlar, kendilerinin isteği ve kurumlarının muvafakati ile ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda sözleşmeli statüde istihdam

edilebilir. Bu şekilde istihdam edilenler kurumlarından **aylıksız izinli sayılır.** ..... Söz konusu personel aylıksız izinli sayıldıkları kadro unvanları dikkate alınmak suretiyle 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olmaya devam ederler. İlgililerin bu şekilde aylıksız izinde geçirdikleri süreler önceki kadro unvanları esas alınmak suretiyle emekli keseneğine esas aylık unsurlarının veya sigorta primine esas kazanç unsurlarının tespitinde dikkate alınır. **Bu fıkra kapsamına girenlerin aylıksız izinli sayıldıkları süreler emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınır.** Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi kadrosunda bulunanlardan sözleşmeli statüde istihdam edilenlerin sözleşmeli olarak çalıştıkları süreler, akademik unvanların kazanılması, yükseköğretim kurumları dışında kullanılması ve diğer özlük işlemlerinde değerlendirilmesi bakımından yükseköğretim kurumlarında geçmiş sayılır. **Sözleşmesi herhangi bir surette sona eren personel, bir ay içinde kurumuna müracaatı halinde, kurumunca bir ay içinde kadrosuna atanır ve bu görevlerde geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık ve derecelerinde değerlendirilir."**

hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki birinci örnekte memurun başka bir kurumda geçici görevlendirilmesi sebebiyle kendi kurumundan aylıksız izinli sayılması, ikinci örnekte ise, memurun başka bir statüde istihdam edilmesi sebebiyle kendi statüsünde aylıksız izinli sayılması söz konusudur.

ON BİRİNCİ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU DEĞERLENDİRME, DİSİPLİN, GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

1. KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE "DEĞERLEME" KAVRAMI

Personel yönetiminde "değerlendirme" ya da "değerleme" dediğimiz kavram çok boyutlu olup, genel bir tanımlamayla;

- "iş değerleme",
- "personel değerleme"

ve

- "performans değerleme"

süreçlerini kapsamaktadır.

Personel yönetiminde "değerleme" ana hatlarıyla ve esas itibariyle;

- Bir yapının analiz edilmesini,
- Yapıyı oluşturan unsurların birbirlerinden ayrıştırılmasını,
- Yapı içerisine alınması gereken faaliyetlerin ya da yapı ile ilgisiz olması sebebiyle yapı dışına çıkarılması gereken unsurların tespit edilmesini,
- Görevlerin belirlenmesini,
- Görev tanımlarının yapılmasını,
- Görevlerin zorluk derecelerinin belirlenmesini, görevler için gereken yetenek ve tecrübe standartlarının ortaya konulmasını,
- Hem teşkilatlanma, hem de kadrolama anlamında yapıyı oluşturan unsurların birbirlerine göre önem ve öncelik sıralamasının ortaya konulmasını,
- Yukarıda yapılması öngörülen hem örgütsel, hem de görevsel analiz esas alınarak ücretlendirme sisteminin kurulmasını,
- Başarı standartlarının belirlenmesini,
- Üstün başarının ödüllendirilmesini ve teşvik edici bir performans sisteminin kurulmasını

içermektedir.

Görüldüğü üzere personel mevzuatı aşamasına geçmeden önce, yapılacak örgütsel analiz çerçevesinde kurumsal yapının oluşturulması, örgüt şemasının ortaya çıkarılması da "değerleme"nin bir sonucudur.

Bir yapı için teşkilatlanma aşamasından personel mevzuatı aşamasına geçildiğinde, yukarıdan beri anlatılmaya çalışılan;

- Kadrolama,
- Sınıflandırma,
- Görevlerin ve görevlilerde aranacak niteliklerin belirlenmesi,
- Görevlerin birbirlerine göre önem ve önceliklerinin belirlenmesi,
- Personel alım sisteminin kurulması,
- İlerleme ve yükselme sisteminin kurulması,
- Hiyerarşik kademelerin belirlenmesi,
- Personelin ülke düzeyinde dengeli dağılımını sağlayacak sistemin kurulması,
- Haklar ve sorumluluklar dizgesinin oluşturulması,

hep "değerleme" kavramının kamu personel yönetimindeki sonuçları ve yansımaları olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu süreçlerde olduğu gibi Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde anlatılmaya çalışılacak olan personel değerleme, başarı değerleme, ödül, disiplin ve nihayet ücretlendirme konularında da hep "değerleme" süreçlerinin sonuçları kullanılacaktır.

Yukarıdaki soyut anlatımı biraz somuta indirgeyerek kısaca özetlemek gerekirse;

- Yukarıdan beri anlatılmaya çalışılan "değerleme" süreçlerinin sonuçları kullanılarak,
- Adına "Bakanlık", "Belediye", "KİT", "Başkanlık", "Genel Müdürlük" dediğimiz kurumsal yapılar, bir yönetim dizgesi olarak oluşturulmuş,
- Bu yapı içerisinde belli görevlerin bir araya getirilmesinden oluşan "daire başkanlığı", "şube müdürlüğü" vb. "iç teşkilat yapıları" ortaya konulmuş,
- Her bir yapıyı oluşturan "görevler" ve bu görevleri yürütecek kişilerin hak, yetki ve sorumluluklarının belirlendiği "kadro ve pozisyonlar" oluşturulmuş,
- Kadro ve pozisyonlar için "sınıflandırma" sistemi kurulmuş,
- Bu kadrolara atanacak "kişilerin nitelikleri" ve "işe alım yöntemleri" tespit edilmiş,
- Göreve alınan kişiler için "ilerleme ve yükselme sistemi" kurulmuştur.

Bu aşamalardan sonra yapılması gereken, yönetsel süreç içerisinde personelin ve başarısının değerlendirilmesidir. Personel değerlemenin bazı sonuçları bundan önceki süreçlerde kullanılmıştır. Yine personel yönetiminin temel yaklaşım konularından biri olarak personel değerlemenin bazı sonuçlarının da "terfi", "hizmetten ayırma", "ödül" gibi yönetim süreçlerinde kullanılması öngörülmektedir.

2. DEVLET MEMURLARI İÇİN SİCİL SİSTEMİ VE KALDIRILMASI

Devlet Memurları Kanununun yürürlüğe konulduğu dönemde öngördüğü

personel ve performans değerleme sisteminin uygulama aracı 2011 yılında kaldırılan **"sicil değerlendirme sistemi"**dir.

Devlet memurları sicil değerlendirme sistemi, 2011 yılına kadar uygulanmıştır. 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanununun 110-121. maddeleri yürürlükten kaldırılmak suretiyle "sicil sistemi" uygulamasına son verilmiştir.

Dilerseniz geçmiş uygulamanın bir kaydını düşmek adına kaldırılan Devlet memurları sicil sisteminin nasıl bir kurguya dayandığını görmeye çalışalım.

AÇIKLAMA 26: ANA HATLARI İLE DEVLET MEMURLARI SİCİL DEĞERLENDİRME SİSTEMİ VE KALDIRILMASI

*2011 yılına kadar uygulama imkânı bulan **"sicil değerlendirme sistemi"** hakkında ana hatlarıyla aşağıdaki açıklamalar yapılabilir:*

26.1. SİCİL AMİRLERİ

*Devlet memurları için sicil değerlendirme sistemi uygulamasının ana unsuru **"sicil amirleri"** dir.*

Her kamu kurum ve kuruluşunda kurumsal yönetmeliklerle her düzeydeki memurlar için hiyerarşik dizge içerisinde sicil amirleri belirlenmekte idi.

Memurlar için genel olarak iki, bazı durumlarda da 3 sicil amiri belirlenmesi yöntemi yaygındı.

26.2. SİCİL RAPORLARININ GİZLİLİĞİ

Memurlar hakkında sicil raporları, sicil amirleri tarafından her yıl aralık ayının ikinci yarısında doldurulmakta idi.

***"Sicil raporlarının gizliliği"** sistemin ana unsurlarından biriydi. Sadece olumsuz sicil alma durumunda **"gizli"** bir yazı ile memurun uyarılması* yöntemi vardı. Başta özlük işleri birimi görevlileri olmak üzere amirler gizliliğe riayet etmek durumundaydı.

26.3. SİCİL RAPORUNUN BÖLÜMLERİ VE SORULAR

Sicil Raporu esas olarak 4 Bölümden oluşmaktaydı:

- *Memurun genel durum ve davranışları hakkındaki düşünceler **(Şahsiyet Değerlendirmesi)***
- *Memurun mesleki ehliyeti hakkındaki notlar **(Görevde Gösterilen Başarının Değerlendirilmesi)***
- *Sicil Amirlerinin Memurun Yöneticilik Ehliyeti Hakkındaki Notları **(Yalnız Yö-***

netici Durumundaki Memurlar İçin Doldurulur)

- *Yurt dışında görevli memurun ehliyeti hakkındaki notlar* ***(Ülkeyi Temsilde ve Menfaatlerini Korumada Gösterilen Başarının Değerlendirilmesi)***
- *Sicil Raporlarında* ***"Personelin kişisel nitelikleri"****nin değerlendirildiği bölümde memur;*
- *Dış görünüşü (Kılık, kıyafet),*
- *Zekâ derecesi ve kavrayış kabiliyeti,*
- *Azim ve sebatkârlık, dürüstlük, sır saklamada güvenilirlik ve beşeri münasebetlerdeki başarısı,*
- *Alkol, kumar, vb. alışkanlıkları memuriyetle bağdaşmayacak ölçüde sürdürme gibi halleri,*
- *Güvenilir olmama, şahsi menfaatlerini aşırı ölçüde düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları,*

bakımından genel bir değerlendirmeye tabi tutularak hakkında oluşan kanaat ortaya konuluyordu.

Diğer bölümlerde ise memurların göreve ilişkin nitelikleri, sorular ile tespit edilmeye çalışılıyor, her bir sorunun karşılığı olarak puanlama yöntemiyle memura bir sicil notu veriliyordu.

Sicil Raporlarında yer alan ***memurların mesleki ehliyetleri ile ilgili sorular*** aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- *Sorumluluk duygusu? (Görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru yapma; takip edip sonuçlandırma alışkanlığı)*
- *Görevine bağlılığı, iş heyecanı, teşebbüs fikri?*
- *Mesleki bilgisi, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti?*
- *İntizam ve dikkati?*
- *İşbirliği yapmada ve değişen şartlara, görevlere uymada gösterdiği başarı?*
- *Tarafsızlığı? (Görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme)*
- *Amirlerine, mesai arkadaşlarına, iş sahiplerine karşı tutum ve davranışı?*
- *"İnsan haklarına saygısı? (İnsanların kişiliğine ve haklarına saygı gösterme, hiç kimseye insanlık onuruyla bağdaşmayan muamelede bulunmama)*
- *Disipline riayeti?*
- *Görevini yerine göstermede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği?*
- *Yurtdışı görevlerde temsil yeteneği, mesleki ehliyet ve yabancı dil bilgisi (Sadece yurtdışı teşkilatı olan kurumlar için)?*

Sicil Raporlarında yer alan ***memurların yöneticilik ehliyetleri*** *ile ilgili sorular aşağıdaki şekilde sıralanabilir;*

- *Zamanında, doğru ve kesin karar verme kabiliyeti?*
- *Plânlama, organizasyon ve koordinasyon kabiliyeti?*
- *Temsil ve müzakere kabiliyeti?*

- *Takip, denetim ve örnek olma kabiliyeti?*
- *Mevzuat ve teknolojik gelişmelere intibak kabiliyeti?*
- *Maiyetindekileri değerlendirme ve yetiştirmedeki başarısı?*
- *İş hakimiyeti, kendine güveni?*
- *Sosyal ve beşeri münasebetleri?*

*Sicil Raporlarında yer alan **yurt dışında görevli memurun ehliyeti** hakkındaki sorular aşağıdaki şekilde sıralanabilir;*

- *Yabancı dil bilgisi?*
- *Gerekli ve yararlı ilişkileri kurma ve geliştirmedeki başarı?*
- *Ülke menfaatlerini korumada gösterilen itina ve hassasiyet?*
- *Temsil icaplarını yerine getirmekteki başarı?*
- *Görevli olduğu ülkenin şartlarına uyum kabiliyeti, Türk ülkü ve kültürüne bağlılığı?*

26.4. SİCİL RAPORLARINDA PUANLAMA

*100 puan üzerinden yapılan değerlendirmeye gö*re

- *90-100 puan alanlar **ÇOK İYİ,***
- *75-89 puan alanlar **İYİ,***
- *60-74 puan alanlar **ORTA,***
- *59 ve daha düşük puan alanlar da **BAŞARISIZ***

bulunuyordu.

26.5. SİCİL RAPORLARINDA OBJEKTİFLİĞİ SAĞLAMA KAYGISI

Hem değerlendirme yapanın ve hem de hakkında değerlendirme yapılanın neticede insan olduğu bir sistemde, şüphesiz objektifliğin sağlanması önem taşımaktadır.

Değerlendirmenin anlık olaylara dayanmaması için sicil amirinin bir personeli hakkında sicil raporu doldurabilmesi için o personelin prensip olarak yıl içerisinde 6 aydan fazla amir yanında çalışmış olması şart koşulmuştur.

Garaz veya başka saiklerle gerçeğe aykırı sicil raporu dolduranların sorumluluklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

Birinci ve ikinci sicil amirinin değerlendirmeleri arasında 10 puandan fazla fark olması, ya da verilen sicil puanlarının nihai sicil puanının (aritmetik ortalama) olumlu ya da olumsuz olmasına etki etmesi halinde 3. sicil amirinin değerlendirmesine başvurulması, 3. sicil amiri yok ise (memurla daha az yüz yüze gelen, çatışma ihtimali daha az olan) 2. sicil amirinin değerlendirmesine itibar edilmesi gibi mümkün olduğunca objektifliği sağlamaya dönük hükümler getirilmeye çalışılmıştır.

26.6. SİCİL RAPORLARININ SONUÇLARI

Sicil raporları memurların ilerleme ve yükselmelerinde, terfilerinde, emekliliklerinde ve göreve son verilmesinde başlıca dayanaklardan biri idi. Sicil raporlarının sonuçlarının kullanıldığı belli başlı alanlar aşağıda sayılmıştır:

- *Kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi yapabilmek için olumlu sicil almak gerekmektedir.*
- *Adaylığın kaldırılması için sicil bakımından olumlu bulunmak gerekmektedir.*
- *Son 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve üzerinde olanlar hakkında ayrıca bir kademe ilerlemesi uygulaması yapılmaktadır.*
- *Bulundukları sınıf ve kadrolar ile öğrenim durumu itibariyle yükselebilecekleri derecenin dördüncü kademesinden aylık alanların son 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve üzeri ise bir üst dereceye yükseltilmeleri sağlanmaktadır.*
- *Sicil ve çalışmaları olumlu olan personel, disiplin mevzuatı açısından olumlu değerlendirilebilmektedir. (Kendisi hakkında bir alt düzey cezanın verilebilmesi gibi)*
- *Üst üste iki kez olumsuz sicil notu alan memur, başka bir sicil amirinin emrine verilmekte, orada da olumsuz sicil alması durumunda hakkında emeklilik hükümleri uygulanmaktadır.*

26.7. SİCİL SİSTEMİNİN KALDIRILMASI

Sicil sisteminin kaldırılmasına giden yolun birinci aşaması sicil raporlarının gizliliğinin kaldırılmasıdır.

Yukarıda anlattığımız şekilde uygulanmakta olan sicil sisteminde, düzenlenen sicil raporlarının gizliliği konusu Bilgi Edinme Kurulu'na götürülmüş, 2004 yılından itibaren Bilgi Edinme Kurulu tarafından;

"4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun bu konuyla ilgili olarak, 15. , 18. ve 25. maddelerinin değerlendirilmesi neticesinde "kurum ve kuruluşların kendi personeli hakkında sahip oldukları bilgi ve belgelerin üçüncü kişilere karşı gizli tutulması, ancak bu bilgi ve belgeler ilgili kişinin çalışma hayatını ve meslek onurunu etkileyecek nitelikte ise o kişiye açık olması, bir başka deyişle bilgi edinme hakkı kapsamında ilgili personelin kendisiyle ilgili bilgi ve belgelere erişim hakkının bulunduğu şeklinde anlaşılması gerektiği" düşüncesinden hareketle ***sicil raporlarının üçüncü kişilere karşı yine gizlilik prensibi içinde muhafazasının gerektiği, ancak ilgili kamu görevlisine karşı 4982 sayılı Kanun çerçevesinde açık olması gerektiğine****"*

oybirliği ile karar vermiştir.

Gizliliğin kaldırılması ile birlikte kamu görevlileri kendileri hakkında doldurulan sicil raporlarını idarelerden talep etmeye başlamış, elde ettikleri sicil raporlarına karşı da itirazlar ve davalar açılmaya başlanmıştır.

Bu durum, idareci ile memur arasındaki ilişkilerin bozulmasına, sicil raporu olumsuz olmasa bile "Neden bana düşük puan verdin?" itirazlarına ve davalara yol açmış, sonraki yıllarda memurlarla ilişkilerinin bozulmamasını isteyen idarecilerin hep memurlar hakkında yüksek sicil puanı vermelerine, özellikle geçmişte bir şekilde doldurulmakta olan "memur hakkındaki amirin kişisel kanaati" bölümlerinin boş bırakılmasına yol açmıştır.

Bu duruma, yıl sonunda kısıtlı sürelerde çok sayıda memur hakkında sicil değer-

lendirme raporu doldurmak durumunda olan amirlerin, özellikle bazen çokça tanımadıkları memurlar hakkında raporlar doldurmak durumunda kalan üst sicil amirlerinin bu işi gittikçe anlamsız bir formalite, gereksiz iş yükü görmeleri de eklenince 2011 yılında yürürlüğe konulan 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanun'da yer alan sicil değerlendirme sistemi tümüyle yürürlükten kaldırılmıştır.

3. YENİ SİSTEMDE BAŞARI, ÜSTÜN BAŞARI DEĞERLENDİRMESİ VE ÖDÜL (657 sayılı Kanun, Madde 122)

Sicil değerlendirme sisteminin kaldırılması sonrasında her memur hakkında zorunlu değerlendirme yapılması yöntemi değil de, somut olaylara dayalı olarak belli kriterler çerçevesinde başarılı bulunmuş memurlar için başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül verilmesi esasına dayanan bir usul getirilmiştir.

3.1. Başarı Belgesi

Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle;

- Kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında,
- Kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında,
- Kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde

somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara **başarı belgesi** verilebilmektedir.

Başarı belgesinin;

- Merkezde bağlı veya ilgili bakan,
- İllerde valiler,
- İlçelerde kaymakamlar

tarafından verilmesi öngörülmüştür.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurları için Millî Savunma Bakanı bu yetkisini devredebilecektir.

3.2. Üstün Başarı Belgesi

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilmesi öngörülmüştür.

3.3. Ödül Verilmesi

Üstün başarı belgesi verilenlere,

- Merkezde bağlı veya ilgili bakan
- İllerde valiler

tarafından uygun görülmesi hâlinde **en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar ödül verilebilmesi** öngörülmüştür.

Bu maddeye göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı,

- Kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan,
- Gümrük Müsteşarlığı, (*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde gerçekleştirilen yeni yapılanma sonrası Gümrük Müsteşarlığı'nı Ticaret Bakanlığı* bünyesinde faaliyet gösteren Gümrük Teşkilatı olarak anlamak uygun olacaktır *diye düşünüyorum.*) Millî Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı kadroları için binde yirmisinden

fazla olamayacaktır.

Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar DPB'na (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) bildirilecektir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 122. maddesi, kamu kurum ve kuruluşlarının yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilmelerini öngörmüştür.

Kamu görevlilerine ödül verilmesi hususunda bazı özel düzenlemeler de bulunmaktadır.

Örneğin; 25 Kasım 2021 tarihli ve 31670 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Ticaret Bakanlığı Gümrük Hizmetleri ve Kaçakçılıkla Mücadele Görevlerine İlişkin Nakdi Ödül Yönetmeliği, gümrük teşkilatı personeline nakdi ödül verilmesine ilişkin hususları düzenlemektedir. Bahse konu Yönetmelik; 03.06.2011 tarihli ve 640 sayılı Gümrük Personeli ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 39. maddesinde sayılan personelden (*Bu personel, kendilerine genel kolluk kuvveti personeline tanınan silah taşıma, bulundurma ve kullanma yetkisi verilen Gümrükler Muhafaza Genel Müdürü, Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı, Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü Daire Başkanı, Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürü, Gümrük ve Ticaret Bölge Müdür Yardımcısı, Gümrük Müdürü, Gümrük Muhafaza Kaçakçılık ve İstihbarat Müdürü, Gümrük Müdür Yardımcısı, Gümrük Muhafaza Bölge Amiri, gümrük muhafaza hizmetlerini yürüten Gümrük ve Ticaret Denetmeni*

ile Gümrük ve Ticaret Denetmen Yardımcısı, Gümrük Muhafaza Kısım Amiri ve Gümrük Muhafaza Memuru unvanlı personeldir.)

- Devletin ekonomik menfaatleri, doğal ve kültürel miras, çevre ve toplum sağlığı ile kamu güvenliğinin korunmasında yüksek hizmetleri görülenlerin,
- Fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının **iki katından beş katına kadar,**
- Olağanüstü durumlarda yaşamını ortaya koyarak büyük yararlıklar gösterenler, fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının **altı katından yirmi dört katına kadar,**

3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla para verilerek ödüllendirilebilmesini öngörmektedir. Bunlardan sözleşmeli olarak istihdam edilenlere verilecek ödül tutarının, aynı unvanlı kadroda çalışan ve hizmet yılı aynı olan emsali personel esas alınarak belirlenmesi öngörülmüştür.

Yine Emniyet Genel Müdürlüğü personeli için 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun "*Madalya ve ödüller*" başlıklı 86. maddesinde;

"*Emniyet örgütü mensupları 1475 sayılı Nakdi Tazminat Kanunu hükümlerinden başka aşağıdaki durumlarda:*

A) Ülkenin güvenlik ve esenliği, Devletin çıkarları ve kişilerin can, ırz ve mallarını korumada yüksek hizmetleri görülenler, ***fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının iki katından beş katına kadar;***

B) Olağanüstü durumlarda yaşamını ortaya koyarak büyük yararlıklar gösterenler, ***fillen almakta oldukları aylık tutarlarının altı katından yirmidört katına kadar,***

para verilerek ödüllendirilir.

Kendisine tevdi edilen görevleri fiilen hayatını hiçe sayarak üstün bir cesaret, feragat ve kahramanlıkla yerine getirdiği tespit edilen personele, İçişleri Bakanı tarafından Üstün Cesaret ve Feragat Madalyası verilebilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bazı kurumlarda kurumsal performans değerlendirme sistemleri kurulmasını öngörün özel düzenlemeler de bulunabilmektedir. Örneğin 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun "Personelin performansının değerlendirilmesi" başlıklı 85. Maddesinde;

"*Emniyet Genel Müdürlüğünün stratejik plan ve hedefleri doğrultusunda, emniyet teşkilatı çalışanlarının iş başarılarının değerlendirilmesine imkan sağlayacak kurum içi bireysel performans değerlendirme sistemi oluşturulur.*

Performans değerlendirme sonuçları hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli

memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabilir.

Performansın iyileştirilmesi için alınması gerekli görülen tedbirleri görüşerek önerilerde bulunmak üzere, merkezde Performans Değerlendirme Kurulu oluşturulur……" hükmüne yer verilmiştir.

Bu konuyu düzenlemek üzere de 04.07.2012 tarihli ve 28343 sayılı Resmi Gazete'de **"Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği"** yürürlüğe konulmuştur.

AÇIKLAMA 27: MEMURLAR İÇİN TASLAK DEĞERLENDİRME MODELİ

657 sayılı Kanunun 122. maddesinin son fıkrası hükmü yarınca kamu kurumlarında değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesi amacıyla Devlet memurları için yeni bir başarı değerlendirme sistemi kurulmasını teminen mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlar ve sosyal paydaşlarla birlikte birtakım çalışmalar yürütülmüştür.

Bu çalışmalar sonunda hazırlanan taslak metinler yapılan Çalıştay'larda (Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi Çalıştayı, 21-23 Ekim 2016 / Bursa, Kamu Personelinin Başarılarının Değerlendirilmesi Toplantısı 8-9 Mart 2017/Ankara) ele alınmış, ilgili kurum ve kuruluşların ve kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının görüşlerine sunulmuş, ancak bugüne kadar henüz yürürlüğe konulamamıştır.

Buraya kadar yaptığımız açıklamalar çerçevesinde bir fikir vermesi açısından, üzerinde çalışılan ve kamu kurum ve kuruluşları yanında kamu görevlileri sendikaları ile de paylaşılarak müzakere edilen Taslak Değerlendirme Modeli'nin dayandığı anlayış ve temel özelliklerinin hatırlanmasında fayda görülmektedir.

Hazırlanan Değerlendirme Modeli'ne göre memurlar bulundukları hiyerarşik konuma göre üç tür değerlendirme analizine tabi tutulacaklardır:

- *Hedef, görev ve yetkinlik bazlı değerlendirme*
- *Görev ve yetkinlik bazlı değerlendirme*
- *Yetkinlik bazlı değerlendirme.*

*Üst düzey yönetici **"Hedef, görev ve yetkinlik bazlı değerlendirme"**ye tabi tutulurken, orta düzey bir yönetici **"Görev ve yetkinlik bazlı değerlendirme"**ye tabi tutulacak, alt düzey görevlerde ise **"yetkinlik bazlı değerlendirme"** yapılacaktır.*

Taslak Model ile öngörülen sistem, Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nde olduğu gibi sadece amirlerin memurlar hakkındaki değerlendirmelerini değil, değerlendirme-

de ağırlık oranları farklı olmakla birlikte;

- *Amirlerin memurlar hakkındaki değerlendirmelerini,*
- *Eşit konumda olanların birbirleri hakkındaki değerlendirmelerini,*
- *Astların üstleri hakkındaki değerlendirmelerini*
- *Hatta eğer yapılabiliyorsa vatandaşla doğrudan çalışan birimlerde vatandaşların da memurlar hakkındaki değerlendirmelerinin alınmasını*

*içeren **360 derece değerlendirme sistemi**dir.*

Yukarıda da belirtildiği üzere, bir değerlendirme sisteminde 360 derece değerlendirmenin kabul edilmesi, sistem içerisinde değerlendirme yapan herkesin değerlendirmesinin, nihai değerlendirme puanına etkisinin aynı ağırlıkta olduğu anlamına gelmez. Örneğin, amirin memur hakkındaki değerlendirmelerinin genel değerlendirme içindeki oransal ağırlığı % 50, ekip arkadaşlarının değerlendirmelerinin genel değerlendirme içindeki oransal ağırlığı % 30, astların değerlendirmelerinin genel değerlendirme içindeki oransal ağırlığı da % 20 olabilir.

Tahmin edilebileceği gibi, Taslak Model'de 360 derece değerlendirme sisteminin esas alınmasının temel nedeni, değerlendiricilerin sayısının artırılması suretiyle değerlendirmede objektifliği artırabilmektir.

*Öngörülen değerlendirme sisteminde teknolojik alt yapı da kullanılmak suretiyle her bir değerlendirici için değerlendirme yapacağı personelin konumuna ve hakkında yapacağı değerlendirme türüne göre **"elektronik soru setleri"**nin kullanılabileceği değerlendirilmiştir.*

360 derece değerlendirme sisteminin uygulanması sonucunda, en üstten en alt düzeyde memura kadar her bir çalışan için elde edilen değerlendirme sonuçları, analize tabi tutularak çeşitli personel uygulamalarında (Terfi, ödüllendirme, yurt dışına gönderme, kabiliyetine uygun birimde görevlendirme vb.) kullanılabilecektir. Değerlendirme sonuçlarına göre personelin veya birimin bir eksikliği tespit edildiğinde, personelin veya ekibin bu eksikliğinin giderilmesi amacıyla eğitim çalışmalarının yapılması öngörülmüştür.

4. DİSİPLİN (657 sayılı Kanun, Madde 124-135)

Disiplin, kamu çalışanlarının belirlenmiş kurallara uymasını ve kamu hizmetinin yürütülmesinde düzenin sağlanmasını amaçlayan kamu personel yönetiminin temel unsurlarından biridir.

Disiplin esas itibariyle kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile;

- Mevzuatın Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya

dışında yerine getirmeyenlere,
- Uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara,
- Yasakladığı işleri yapanlara

durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre kanunda sayılan disiplin cezalarından birinin verilmesidir.

657 sayılı Kanun özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğunu hükme bağlamıştır.

Devlet Memurları Kanununa göre bir memur hakkında disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmemektedir.

4.1. Disiplin Cezaları ve Ceza Verilmesi Öngörülen Fiil ve Haller

657 sayılı Kanunun 125. maddesinde Devlet memurlarına işledikleri fiil ve hallere göre verilebilecek disiplin cezaları hafiften ağıra doğru şu şekilde sıralanmıştır:
- Uyarma
- Kınama
- Aylıktan kesme
- Kademe ilerlemesinin durdurulması
- Devlet memurluğundan çıkarma

Disiplin cezası verilmesi öngörülen fiil ve haller birebir aşağıda sayılanlardan ibaret değildir. Yasa Koyucu kanun metninde öngörülemeyen ya da tanımlanamayan bazı fiil ve halleri disiplin açısından karşılıksız bırakmamak için, maddede sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilmesini öngörmüştür.

4.1.1. Uyarma Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller

Uyarma, memura, **"görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesi"**dir.

Uyarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller aşağıda sayılmıştır:
- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,
- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz

kalmak,
- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

4.1.2. Kınama Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller

Kınama, memura, **"görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesi"**dir.

Kınama cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- Verilen emirlere itiraz etmek,
- Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.
- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

4.1.3. Aylıktan Kesme Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller

Aylıktan kesme, **"memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılması"**dır.

Aylıktan kesme cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getir-

memek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

4.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller

Kademe ilerlemesinin durdurulması, **"fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulması"**dır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır:
- Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemeden yurda dönmek,

- Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

4.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası ve Ceza Verilmesi Gereken Fiil ve Haller

Devlet memurluğundan çıkarma, **"bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan** çıkarmak"tır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,
- Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,
- Siyasi partiye girmek,
- Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
- Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.
- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

4.2. Disiplin Cezası Verilmesinde Ağırlaştırıcı ve Hafifletici Durumlar

Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin son fıkralarında, disiplin cezası verilmesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici durumlar aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre ***(uyarma ve kınama cezalarında 5 yıl, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulmasında 10 yıl)*** içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır.

ÖRNEK:

Burada aynı fiil veya hal, o disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesini isteyebilme süresi içinde tekrar etmektedir.

- "Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak," **(Madde 125/C-c)** disiplin suçunu işleyen ve kendisine "aylıktan kesme cezası" verilen bir memur,
- Bu cezanın özlük dosyasından silinmesini isteyebilme süresi olan 10 yıl içerisinde aynı madde **(125/C-c)** kapsamına giren bir fiil veya hali işlemesi halinde,
- Kendisine bir ağır ceza olan "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası verilecektir.

- Aynı derecede cezayı gerektiren fakat farklı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

ÖRNEK:

Burada, farklı hükümlerin ihlâli sebebiyle 3. kez aynı tür cezanın verilmesini gerektiren bir durum söz konusudur.

- "Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak," **(Madde 125/C-c)** disiplin suçunu işleyen ve kendisine "aylıktan kesme cezası" verilen bir memur,
- Bu kez "Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek" **(125/C-e)** fiilini işlemek suretiyle yeniden aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmişse,
- Bundan sonra hangi fiil veya hali sebebiyle olursa olsun "aylıktan kesme cezası" verilmesi gereken bir durumun ortaya çıkması durumunda kendisine bir ağır ceza olan "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası verilecektir.

- Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

ÖRNEK:

- "Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak," **(Madde 125/C-c)** disiplin suçunu işleyen ve kendisine "aylıktan kesme cezası" verilmesi gereken bir memurun
- Memuriyet geçmişinin olumlu olarak değerlendirilmesi veya başarı belgesi almış olması durumunda kendisine bir hafif ceza olan "kınama" cezası uygulanabilecektir.

NOT: *Yukarıda yer verilen ağırlaştırıcı ceza verilmesini öngören iki açıklamada mutlak uygulanması gereken bir durum söz konusu iken, bir derece hafif cezanın verilmesi uygulamasında bir takdir yetkisi durumu vardır. Bu madde uygulanırken geçmiş durum değerlendirilerek daha hafif olan ceza verilebileceği gibi, fiilin veya hâlin karşılığı olan "aylıktan kesme cezası" ile tecziye yoluna da gidilebilir.*

- Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurları için, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü – 1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

ÖRNEK:

Üniversite mezunu olarak 1. derecenin 4. kademesinde bulunan (yani, öğrenim durumu itibariyle ilerleyebileceği son kademeye gelmiş bulunan) bir memurun, "Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek" (Madde 125/D – f) disiplin suçunu işlemesi sebebiyle hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesi durumunda,

Memur, öğrenim durumu itibariyle yükselebileceği son kademede bulunduğu için "hakkında fiilen kademe ilerlemesinin durdurulması uygulaması yapılamayacağı" için brüt aylığının 1/4'ü – 1/2›si kesilecek,

- Bir daha kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren bir durumun gerçekleşmesi halinde ise hakkında Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacaktır.

4.3. Disiplin Cezası Verme Yetkisi

Devlet memurları hakkında;

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları, disiplin amirleri tarafından,
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası,
  - Memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, **atamaya yetkili amirler** tarafından,
  - İl disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde **valiler** tarafından
- Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu **kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile**

verilmektedir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Red halinde atamaya yetkili amirlerin 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermesi mümkündür.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklı tutulmuştur. (657 sayılı Kanun, Madde 126)

4.4. Disiplin Amirlerinin Belirlenmesi ve Disiplin Kurullarının Oluşumu

Yukarıda da belirtildiği üzere, disiplin cezası verme konusunda yetkili olanlar disiplin amirleri ve disiplin kurullarıdır.

657 sayılı Kanunun 134. maddesinde "Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur." hükmü yer almaktadır.

Aynı maddede "Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Disiplin amirlerinin belirlenmesine ilişkin prensipler ve disiplin kurullarının oluşumu 17.09.1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan **"Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik"** ile düzenlenmişti.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçildikten sonra ortaya çıkan yeni hiyerarşik kademeleri esas alan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği, 30.04.2021 tarihli ve 31470 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 29.04.2021 tarihli ve 3935 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulmuştur.

4.4.1. Disiplin Amirleri

657 sayılı Kanunun 124. maddesinde "Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tesbit edilecek amirlerdir." hükmü yer almaktadır.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Disiplin amirleri başlıklı 5. Maddesinin birinci fıkrasında;

- Cumhurbaşkanının, tüm kamu idarelerinde,
- Bakanların, bakanlık teşkilatında,
- Üst yöneticilerin, başında bulundukları kamu idarelerinde veya kendilerine bağlı birimlerde,
- Bölge müdürlerinin, taşra teşkilatı bölge kuruluşlarında,
- Valilerin, taşra teşkilatı il ve ilçe kuruluşlarında,
- Kaymakamların, taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında,
- Belediye başkanlarının, belediye ve bağlı kuruluşlarında,
- Misyon şeflerinin yurt dışı teşkilatında,

görevli bütün memurlar hakkında disiplin amirliği yetkisini haiz olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca; Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarının merkezinin bulunduğu ilin valisinin, bölge müdürünün disiplin amiri olduğu hükme bağlanmıştır.

Yukarıda Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında belirtilenler dışındaki diğer disiplin amirlerinin; kamu idarelerinin kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlanan ve yürürlüğe konulan özel yönetmelikler ile tespit edilmesi öngörülmüştür.

İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahallî idare birliklerinde görevli memurların disiplin amirlerinin; İçişleri Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca müştereken hazırlanan ve yürürlüğe konulan yönetmelikte gösterilmesi öngörülmüştür. (Yönetmelik, Madde 5/4)

Disiplin amiri olarak tespit edilen unvanlara ait kadrolara görevlendirilenler veya bu görevleri vekâleten yürütenlerin de, görevi yürüttükleri sürece disiplin amirliği yetkisini haiz oldukları hükme bağlanmıştır. **(Yönetmelik, Madde 5/5)**

Disiplin Amiri Olarak Belirlenmemiş Diğer Amirlerin ve Misyon Şeflerinin Yetkileri

Disiplin amiri olarak tespit edilmeyen amirlerin, kendilerine bağlı memurların disipline aykırı davranışları hakkında doğrudan ilgili disiplin amirlerine başvurabilmesi öngörülmüştür.

Misyon şefleri, kamu idarelerinin kendilerine bağlı olmayan yurt dışı teşkilatında görevli bütün memurların disipline aykırı davranışları hakkında Dışişleri Bakanlığına başvurarak ilgili kamu idaresince soruşturma yapılmasını istemesi, ilgili kamu idaresince yapılan soruşturmanın sonucundan Dışişleri Bakanlığına bilgi verilmesi hükme bağlanmıştır. **(Yönetmelik, Madde 6)**

Disiplin amirlerinin görev ve yetkileri

Yönetmeliğin 7. maddesinde disiplin amirlerinin görev ve yetkileri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermeye yetkilidir.
- Disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezasına karşı yapılan itirazın kabulü hâlinde disiplin amirleri, kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir.
- Disiplin amirliği yetkisi devredilemez.
- Disiplin amirleri, memurların disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren ilgili mevzuatında belirtilen süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatmak ve gerekli cezayı uygulayarak disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek zorundadır.

- Disiplin amirleri yetkilerini, ilgili mevzuatın memurlara tanıdığı hakları göz önünde tutarak, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmakla yükümlüdür.

4.4.2. Disiplin Kurulları

Disiplin ve soruşturma işlemlerinde 657 sayılı Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat gereğince verilen görevleri yapmak üzere;

- Kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında disiplin kurulu,
- Taşra teşkilatları için illerde müşterek bir il disiplin kurulu,
- İl milli eğitim müdürlüklerinde il milli eğitim disiplin kurulu,
- Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarının bölge merkezinde bölge disiplin kurulu,
- İl özel idarelerinde il özel idare disiplin kurulu,
- Büyükşehir belediyeleri ve diğer belediyelerde belediye disiplin kurulu,
- Mahallî idare birliklerinde birlik disiplin kurulu,

kurulması öngörülmüştür. **(Yönetmelik, Madde 8)**

Kefalet sandıkları, kamu idarelerindeki döner sermayeli kuruluşlarda ve kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı, ilgili veya ilişkili oldukları kamu idarelerindeki disiplin kurulları yetkilidir.

Disiplin Kurullarının Oluşumu

Kamu idarelerinin merkez teşkilatındaki disiplin kurulu, aşağıda belirtilen esaslara uyularak oluşturulur:

Disiplin kurulu başkan ve üyelerinin;

- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı'nda İdari İşler Başkanı onayı,
- Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kamu idarelerinde üst yönetici onayı
- Bakanlık teşkilatında Bakan onayı

ile görevlendirilmesi öngörülmüştür.

Disiplin kurulu, bir başkan ve dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.

Disiplin kurullarının başkanı; Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı ile bakanlıklarda en az genel müdür düzeyindeki yöneticilerden, diğer kamu idarelerinde varsa üst yöneticinin yardımcıları yoksa hizmet birimlerinin başında bulunan yöneticiler arasından görevlendirilir. Disiplin kurulu üyeliklerine, kamu idareleri hizmet birimlerinin birim yöneticilerinin varsa yardımcıları yoksa bu birimlerde görev yapan ve hizmet birimi yöneticiliğine atanmada aranan şartları haiz memurlar arasından görevlendirme yapılır. Bu durumda öncelikle hukuk, personel, teftiş veya denetim hizmetlerini yürüten hizmet birimlerinden görevlendirme yapılması esastır. **(Yönetmelik, Madde 9)**

İl disiplin kurulu; valinin görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, vali tarafından görevlendirilen il hukuk işleri müdürü veya il idare kurulu müdürü ile üç il idare şube başkanı ve varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur. (Yönetmelik, Madde 10)

İl milli eğitim disiplin kurulu; valinin görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, il milli eğitim müdürü, vali tarafından görevlendirilen milli eğitim müdürlüğünde personelden sorumlu bir şube müdürü ve biri ilköğretim, diğeri ortaöğretim kurumları müdürlerinden olmak üzere iki eğitim kurumu müdürü ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur. (Yönetmelik, Madde 11)

Bölge disiplin kurulu; taşra teşkilatı bölge kuruluşunun merkezinin bulunduğu ilin valisinin görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, bölge müdürü, vali tarafından görevlendirilen ilgili taşra teşkilatı bölge kuruluşunun üç yöneticisi ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur. **(Yönetmelik, Madde 12)**

Mahallî idarelerin disiplin kurulları (Yönetmelik, Madde 13)

İl özel idare disiplin kurulu; genel sekreterin başkanlığında, vali tarafından görevlendirilen dört il özel idare yöneticisi ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.

Belediye disiplin kurulu;

- Büyükşehir belediyelerinde, genel sekreter veya büyükşehir belediye başkanı tarafından belirlenen genel sekreter yardımcısının başkanlığında, birim müdürü veya üstü yöneticiler,
- Büyükşehir belediyelerine bağlı kuruluşlarda, genel müdür veya belediye başkanı tarafından belirlenen genel müdür yardımcısının başkanlığında, birim müdürü veya üstü yöneticiler,
- İl ve ilçe belediyelerinde, belediye başkanı tarafından belirlenen belediye başkan yardımcısının başkanlığında, hiyerarşik konumları dikkate alınarak belediyedeki memurlar,

arasından ilgili belediye başkanınca görevlendirilen dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.

- Belde belediyeleri disiplin kurulu, belediye encümeni ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.
- Birlik disiplin kurulu, birlik encümeni ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.

Disiplin Kurullarının Görev ve Yetkileri (Yönetmelik, Madde 14)

Disiplin kurulları;

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifini değerlendirmeye,
- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye,
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çı-

karılması talepleri hakkında mütalaa vermeye,

yetkilidir.

Disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.

4.4.3. Yüksek Disiplin Kurulları

Disiplin ve soruşturma işlemlerinde ilgili mevzuat gereğince verilen görevleri yapmak üzere kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında yüksek disiplin kurulu kurulması öngörülmüştür.

Kefalet sandıkları, kamu idarelerindeki döner sermayeli kuruluşlarda ve kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların yüksek disiplin kurulu kararı gerektiren disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı, ilgili veya ilişkili oldukları kamu idarelerindeki yüksek disiplin kurulu yetkilidir.

Yüksek Disiplin Kurullarının Oluşumu (Yönetmelik, Madde 16)

Kamu idarelerinin merkez teşkilatındaki yüksek disiplin kurulu aşağıda belirtilen esaslara uyularak oluşturulması öngörülmüştür:

- Yüksek disiplin kurulu, bir başkan ve dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.
- Yüksek disiplin kurullarının başkanı;
  - Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında İdari İşler Başkanıdır.
  - Bakanlıklarda bakan tarafından görevlendirilen bakan yardımcısıdır.
  - Diğer kamu idarelerinde üst yöneticidir.
- Yüksek disiplin kurulu üyeleri;
  - Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı için Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı onayı,
  - Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kamu idarelerinde üst yönetici onayı,
  - Bakanlık teşkilatında yüksek disiplin kurulunun başkan ve üyeleri bakan onayı

ile görevlendirilir.

- Yüksek disiplin kurullarının üyeliklerine; kamu idarelerinde hukuk, personel, teftiş veya denetim hizmetlerini yürüten hizmet birimlerinin başında bulunan yöneticiler esas olmak kaydıyla birim yöneticileri arasından görevlendirme yapılır.
- 14/2/1985 tarihli ve 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu ile İl Yatırım ve Hizmetlerine İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun ek 4 üncü maddesi gereğince oluşturulan yüksek disiplin kurulunun başkanı İçişleri Bakanının uygun gördüğü bakan yardımcısıdır.

Mahallî idarelerin yüksek disiplin kurulu İçişleri Bakanlığı yüksek disip-

lin kuruludur. (Yönetmelik, Madde 17)

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulu toplantılarına, dosyası görüşülen kamu görevlisinin varsa üyesi olduğu sendika adına hangi temsilcinin katılacağı, sendikalar tarafından toplantı tarihinden önce ilgili kamu idaresine bildirilir. **(Yönetmelik, Madde 20)**

Yüksek Disiplin Kurullarının Görev ve Yetkileri

Yüksek disiplin kurulları;

- Amirlerin bu yoldaki isteği üzerine Devlet memurluğundan çıkarma cezasını vermeye,
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye,

yetkilidir.

Yüksek disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. **(Yönetmelik, Madde 18)**

4.4.4. Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurullarında Başkan ve Üyelerin Görev Süresi ile Bu Kurullarda Görevlendirilemeyecek Olanlar

Disiplin kurullarının ve yüksek disiplin kurullarının başkan ve üyeleri üç yıl süre ile görevlendirilir. Süresi dolanlar aynı usulle yeniden görevlendirilebilir.

Aylıktan kesme cezası alanlar beş yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar on yıl boyunca disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarında görevlendirilemez.

Disiplin kurulları ve/veya yüksek disiplin kurullarının başkan ya da üyeliği aynı kişide birleşemez ve üyeliklerine yapılacak görevlendirme esnasında hizmet birimlerinden birden fazla üye belirlenemez. **(Yönetmelik, Madde 19)**

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde disiplin amirleri ve kurullarının oluşumu dışında;

- Disiplin kurullarının çalışma ve karar alma usulüne **(Yönetmelik Madde 21, 22, 23),**
- Ceza vermeye yetkili disiplin amir ve kurullarının belirlenmesine **(Yönetmelik Madde 24, 25, 26, 27)**,
- Disiplin soruşturması, muhakkikin çalışma usulü ve savunmaya **(Yönetmelik Madde 28,29,30)**

ilişkin hükümler de yer almaktadır.

4.5. Disiplin Cezası Verilmesinde Zamanaşımı

657 sayılı Kanunda disiplin suçu kabul edilen fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

- Memurluktan çıkarma cezasında **altı ay içinde** disiplin kovuşturmasına,

başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin **işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde** ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar. **(657 sayılı Kanun, Madde 127, Yönetmelik, Madde 32)**

4.6. Disiplin Cezalarında Karar Süresi ve Kararların Tebliği

Karar Süresi

Disiplin amirleri, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren **15 gün içinde** vermek zorundadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. **Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.**

Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren **azami altı ay içinde** karara bağlanır.

Disiplin cezası tekliflerinin disiplin kurulları veya yüksek disiplin kurullarınca reddedilmesi hâlinde, ceza vermeye yetkili amirlerce, ret kararlarının alındığı tarihi izleyen on beş gün içinde 657 sayılı Kanun ile bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uyulmak kaydıyla başka bir disiplin cezası verilebilir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. (657 sayılı Kanun, Madde 128, Yönetmelik, Madde 31)

Kararların Tebliği

Disiplin amirleri, atamaya yetkili amirler veya valilerce verilen disiplin cezaları, kararların verildiği tarihi izleyen on beş gün içinde ilgilisine tebliğ edilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, kararın verildiği tarihi izleyen yedi gün içinde ilgilisine tebliğ edilir.

Disiplin cezalarına karşı yapılan itirazların sonucu, bu husustaki kararın verildiği tarihi izleyen yedi gün içinde ilgilisine tebliğ edilir. **(Yönetmelik, Madde 33)**

4.7. Yüksek Disiplin Kurulunda Karar Usulü

Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde;

- İlgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye,
- İlgili kurumlardan bilgi almaya,
- Yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye,
- Mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya

yetkilidirler.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur,

- Soruşturma evrakını incelemeye,
- Tanık dinletmeye,
- Disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına

sahiptir. **(657 sayılı Kanun Madde 129)**

4.8. Savunma Hakkı

Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma anayasal bir haktır. Anayasa'nın 129. maddesinin ikinci fıkrasında "Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez." hükmüne yer verilmiştir.

Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Önceki Yönetmelikten farklı olarak yeni Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde savunma hakkının kullanımına ilişkin hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Buna göre savunmanın, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenmesi öngörülmüştür.

Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir.

Savunma istemine ilişkin yazıda, süresi içinde savunma yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna gönderir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna gönderir. Yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanunun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilir. **(657 sayılı Kanun, Madde 130, Yönetmelik, Madde 30)**

4.9. Disiplin Cezalarına İtiraz

Disiplin amirleri tarafından verilen

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı **disiplin kuruluna,**
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı **yüksek disiplin kuruluna**

itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı **idari yargı yoluna başvurulabilir**. **(657 sayılı Kanun, Madde 135, Yönetmelik, Madde 35,36)**

4.10. Disiplin Cezalarının Uygulanması ve Sonuçları

Disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade etmesi ve derhal uygulanması öngörülmüştür. Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenmektedir.

Aylıktan kesme cezası, cezanın veriliş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca DPB'na (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) bildirilir.

Kendilerine;

- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler **5 yıl,**
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler **10 yıl**

süresince,

- Daire başkanı kadrolarına,
- Daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara,
- Bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına,
- Düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine,
- Vali ve büyükelçi

kadrolarına atanamazlar. (657 sayılı Kanun, Madde 132)

4.11. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi

Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur;

- Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 yıl sonra,
- Aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının uygulanmasından 10 yıl sonra

atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosya-

sından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışlarının, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülmesi halinde, cezaların silinmesine karar verilir ve bu karar özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır. **(657 sayılı Kanun, Madde 133, Yönetmelik, Madde 40)**

5. DİSİPLİN AFFINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Devlet memurları hakkında uygulanmakta olan disiplin hükümlerini bu şekilde ortaya koyduktan sonra kamu personeli için zaman zaman disiplin affı düzenlemelerinin de yürürlüğe konulduğunu belirtmemiz gerekir. Bu düzenlemelerin bazen olağanüstü hal veya sıkıyönetim dönemleri sonrasında yürürlüğe konulduğu söylenebilir.

Olağanüstü dönemlerin sonrasında çıkarılan af düzenlemelerinin, o dönem uygulamaları ile ortaya çıkan mağduriyetleri giderme anlamında olumlu yönleri bulunmaktadır. Ancak genel uygulamada personel sistemi açısından bakıldığında disiplin affı düzenlemelerinin disiplin cezalarının caydırıcılığını azalttığı değerlendirmesinde bulunulabilir.

1982 Anayasası döneminde yürürlüğe konulan disiplin affı düzenlemeleri şu şekilde sıralanabilir:

- 25.12.1985 tarihli ve 3249 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun
- 18.06.1992 tarihli ve 3817 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun
- 28.08.1999 tarihli ve 4455 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun
- 22.06.2006 tarihli ve 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun

Burada bir örnek olması açısından 5525 sayılı Kanunun hükümlerini alalım.

Kanunun 1. maddesinde;

"*Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçlar veya istimal ve istihlâk kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçları sebebiyle görevleriyle sürekli olarak ilişik kesilmesi sonucunu doğuran disiplin cezaları ile 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 68 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerine göre verilmiş yer değiştirme cezaları ve 69 uncu maddesine göre verilmiş meslekten çıkarma cezaları ile emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile çarşı ve*

mahalle bekçileri hakkında verilen meslekten çıkarma cezaları hariç olmak üzere; kanun, tüzük ve yönetmelikler gereğince memurlar ve diğer kamu görevlileri ile bu görevlerde bulunmuş olanlar hakkında ***23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenmiş fiillerden dolayı verilmiş disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir.***

23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenen ve af kapsamına giren disiplin cezalarının verilmesini gerektiren fiillerden dolayı, ilgililer hakkında disiplin soruşturma ve kovuşturması yapılmaz; devam etmekte olan disiplin soruşturma ve kovuşturmaları işlemden kaldırılır; kesinleşmiş olan disiplin cezaları uygulanmaz.

Disiplin cezaları affedilenlerin sicil dosyalarındaki bu disiplin cezalarına dair kayıtlar, ilgililerin müracaatı aranmaksızın hükümsüz kalır ve dosyalarından çıkarılır.

Disiplin cezalarının affı ilgililere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermez." hükümlerine yer verilmiştir.

Kanunun af kapsamına aldığı disiplin suçları açısından 23 Nisan 1999 tarihini başlangıç olarak almasının sebebi, bir önceki disiplin affına ilişkin düzenleme olan **4455 sayılı Kanunun, 23 Nisan 1999 tarihine kadar işlenmiş olan suçları af kapsamına almasıdır.**

5525 sayılı Kanunun 3. maddesi, bu Kanun hükümlerinin, 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ile 357 sayılı Askerî Hâkimler Kanununa tâbi personel hakkında uygulanmamasını öngörmüştür.

6. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA (657 sayılı Kanun, Madde 137-142)

Görevden uzaklaştırma, kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında uygulanan ihtiyati bir tedbirdir. Kamuoyunda "görevden uzaklaştırma" yerine "açığa alınma" ibaresi de kullanılmaktadır.

Görevden uzaklaştırma tedbirinin, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilmesi mümkündür.

Haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan memurlar da görevden uzaklaştırılabilirler.

6.1. Kimler Görevden Uzaklaştırabilir?

Gerektiğinde görevden uzaklaştırma yetkisini kullanabilecek olanlar aşağıda sayılmıştır:

- Atamaya yetkili amirler,
- Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri,
- İllerde valiler,

- İlçelerde kaymakamlar.

İlçe idare şube başkanları hakkında kaymakam tarafından görevden uzaklaştırma kararı alınmasında valinin muvafakati şarttır.

Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir.

6.2. Görevden Uzaklaştırmada Amirin Sorumluluğu

Görevinden uzaklaştırılan memur hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra,

- Memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan,
- Keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan

amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

6.3. Görevden Uzaklaştırmada Süre

Görevden uzaklaştırma;

- **Bir disiplin kovuşturması sebebiyle olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebilir.** Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memur görevine başlatılır.
- **Bir ceza kovuşturması sebebiyle olduğu takdirde** görevinden uzaklaştırmaya yetkili amir (*Müfettişlerin görevinden uzaklaştırdıkları memurlar hakkında atamaya yetkili amir*) ilgilinin durumunu **her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar verir** ve ilgiliye de yazı ile tebliğ eder.

6.4. Görevden Uzaklaştırılan Memurun Hak ve Yükümlülüğü

- Görevden uzaklaştırılan
- Görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan

memurlara bu süre içinde **aylıklarının üçte ikisi** ödenir. Bu memurlar, bu Kanunun öngördüğü **sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler.**

Göreve başlatmanın zorunlu olduğu hallerin gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının **kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir** ve görevden uzakta geçirdikleri süre, **kademe ilerlemesinde ve derece yükselmesinde değerlendirilir.**

6.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması

Görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir.

Soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan Devlet memurları için alınmış olan görevden uzaklaştırma tedbiri, görevden uzaklaştıran yetkililerce (*Müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili amirlerce*) derhal kaldırılır.

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler;
- Yargılamanın men'ine veya beraatine karar verilenler;
- Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar;
- Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler;

bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır ve göreve başlatılır.

6.6. Terör Örgütlerine Üyelik, İrtibat ve İltisak Sebebiyle Görevden Uzaklaştırma

15 Temmuz Darbe Girişiminden sonra ilan edilen Olağanüstü Hal süresince kamu kurum ve kuruluşlarında görevden uzaklaştırma ve ihraçlarda özel usuller uygulanmış olup, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte olağanüstü halin kaldırılmasını müteakip 25.07.2018 tarihli ve 7145 sayılı Kanunun 26 maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 35. maddenin (G) fıkrasında

" ***Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl*** (*Bu fıkranın ilk halindeki üç yıl ibaresi 18.07.2021 tarihli ve 7333 sayılı Kanun ile dört yıl olarak değiştirilmiştir.*) süreyle; *terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirildiği için görevden uzaklaştırılanlar veya açığa alınanlar hakkında ilgili mevzuatta yer alan*;

a) Soruşturmaya başlama süresi uygulanmaz.

b) Disiplin soruşturması sebebiyle görevden uzaklaştırma süreleri bir yıl olarak uygulanır ve bu süre ilgisine göre ilgili bakan, Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Yükseköğretim Kurulu veya ilgili kurul onayıyla bir yıla kadar uzatılabilir.

c) Adli soruşturma ve kovuşturma sebebiyle görevden uzaklaştırma veya açığa alma işlemlerinde değerlendirme süreleri uygulanmaz.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce terör örgütlerine veya Millî Güvenlik Kurulunca Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu gerekçesiyle haklarında görevden uzaklaştırma veya açığa alınma işlemi tesis edilen ve ilgili mevzuatında yer alan süreleri dolan

kamu görevlilerinin durumu, işlemi tesis eden makamca en geç üç ay içinde gözden geçirilir ve yeniden bu fıkra hükümlerine göre karar verilir. Karar verilinceye kadar, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın görevden uzaklaştırma veya açığa alınma tedbirlerinin uygulanmasına devam olunur." hükmüne yer verilmiştir.

Bahse konu madde, 31 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 31 Temmuz 2022 tarihine kadar uygulanması öngörülmüştür.

31 Temmuz 2022 tarihinden itibaren artık bu madde hükmüne göre uygulama yapılmamaktadır.

ON İKİNCİ BÖLÜM
DEVLET MEMURLARI KANUNU MALİ HAKLAR (AYLIK, ZAM VE TAZMİNATLAR)

Devlet memurlarına mali haklar ve sosyal yardımlar kapsamında yapılan ödemeler ve sağlanan yardımlar ana hatlarıyla 4 başlık altında ele alınabilir;

- Aylık
- Zamlar
- Tazminatlar
- Sosyal hak ve yardımlar

Memurlara bu ana başlıklar altında yapılan belli başlı ödeme unsurları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir :

TABLO 7			
MEMURLARA YAPILAN BELLİ BAŞLI ÖDEME UNSURLARI			
BOŞ KADROYA VEKÂLET			
AYLIKLAR	**ZAMLAR**	**TAZMİNATLAR**	**SOSYAL YARDIMLAR**
GÖSTERGE AYLIĞI	İŞ GÜÇLÜĞÜ ZAMMI	ÖZEL HİZMET TAZMİNATI VE DİĞER TAZMİNATLAR	AİLE YARDIMI
EK GÖSTERGE AYLIĞI	İŞ RİSKİ ZAMMI	MAKAM TAZMİNATI	DOĞUM YARDIMI
TABAN AYLIĞI	TEMİNİNDE GÜÇLÜK ZAMMI	GÖREV TAZMİNATI VEYA TEMSİL TAZMİNATI	ÖLÜM YARDIMI
KIDEM AYLIĞI	MALİ SORUMLULUK ZAMMI	YABANCI DİL TAZMİNATI	GİYECEK YARDIMI
		EK ÖDEME (DENGE TAZMİNATI)	YİYECEK YARDIMI

Bu Tablo'da belirtilenler dışında memurlara çeşitli adlar altında yapılan pek çok ödeme unsuru bulunmaktadır. Yeri geldikçe izah edilecektir. Bu Tablo'da gösterilen sosyal hak ve yardımlar da ayrı bir bölümde incelenecektir. Önceleri tüm çalışanların maaşlarında olduğu gibi kamu çalışanlarının da maaşlarının hesaplanmasında dikkate alınan ve sosyal yardımlar başlığı altında incelediğimiz **asgari geçim indirimi (AGİ), 22.12.2021 tarihli 7349 sayılı Kanunun 3. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.**

1. AYLIKLAR

Devlet memurlarına "aylık" kavramı kapsamında yapılan ödemeler 4 başlık altında toplanabilir:

- Gösterge aylığı
- Ek gösterge aylığı
- Taban aylık
- Kıdem aylığı

1.1. Gösterge Aylığı (657 sayılı Kanun, Madde 43, 155)

Gösterge Aylığı: Memurların kadrolarının bulunduğu derece ve kademeler itibariyle belirlenmiş göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

GÖSTERGE AYLIĞI = GÖSTERGE X AYLIK KATSAYISI

Memurların bulunduğu derece ve kademeye göre aylıklarının hesabında kullanılan göstergeler Kanunun 43. maddesinde belirlenmiş ve aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 8									
DEVLET MEMURLARI AYLIK GÖSTERGE TABLOSU									
DERECE	KADEMELER								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1320	1380	1440	1500	-	-	-	-	-
2	1155	1210	1265	1320	1380	1440	-	-	-
3	1020	1065	1110	1155	1210	1265	1320	1380	-
4	915	950	985	1020	1065	1110	1155	1210	1265
5	835	865	895	915	950	985	1020	1065	1110
6	760	785	810	835	865	895	915	950	985
7	705	720	740	760	785	810	835	865	895
8	660	675	690	705	720	740	760	785	810
9	620	630	645	660	675	690	705	720	740
10	590	600	610	620	630	645	660	675	690
11	560	570	580	590	600	610	620	630	645
12	545	550	555	560	570	580	590	600	610
13	530	535	540	545	550	555	560	570	580
14	515	520	525	530	535	540	545	550	555
15	500	505	510	515	520	525	530	535	540

1.2. Ek Gösterge Aylığı (Madde 43, Ekli I ve II Sayılı Cetvel)

Ek gösterge aylığı: Devlet Memurları Kanununa ekli I ve II sayılı Cetvellerde hizmet sınıfları, kadro unvanları ve dereceler itibariyle belirlenmiş olan ek göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

EK GÖSTERGE AYLIĞI = EK GÖSTERGE X AYLIK KATSAYISI

Bazı kadrolar için belirlenmiş ek göstergeler aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 9	
BAZI KADROLAR İÇİN BELİRLENMİŞ EK GÖSTERGELER (*) (**)	
DİYANET İŞLERİ BAŞKANI (***)	9000
CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANI (****)	8400
BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI, BAKAN YARDIMCISI, STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANI, CUMHURBAŞKANLIĞI İLETİŞİM BAŞKANI	8000
MÜSTEŞAR, MGK GENEL SEKRETERİ, VALİ, BÜYÜKELÇİ	7800
SGK BAŞKANI, EMNİYET GENEL MÜDÜRÜ, DEVLET PERSONEL BAŞKANI	7600
GENEL MÜDÜR	7000
TÜİK BAŞKAN YARDIMCISI	5900
YÖK GENEL SEKRETERİ	5400
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI, BAZI DAİRE BAŞKANLARI	4400
DAİRE BAŞKANI, KARİYER UZMAN (MERKEZ), DOKTOR, VETERİNER, MÜHENDİS, MİMAR VB.	4200
ÖĞRETMEN, FİZİKÇİ, KİMYAGER, AVUKAT, HUKUK MÜŞAVİRİ, POLİS MEMURU VB.	3600
ŞUBE MÜDÜRÜ, KARİYER UZMAN (TAŞRA) VB.	3600

(*) Bu Tablo'da yer alan Şube Müdürü hariç idari kadroların tamamı, 1. dereceli kadro olup, Şube Müdürü ve idari kadro dışında kalan (Doktor, Uzman, Avukat vb.) kadrolarda da 1. Dereceli kadroların ek göstergesi esas alınmıştır. Bahse konu kadroların diğer dereceleri için belirlenmiş bulunan ek göstergeleri farklıdır.

(**) 2018 yılından beri kamuoyunun gündeminde bulunan bazı kamu çalışanlarına (*öğretmen, polis, hemşire ve din görevlisi*) 3600 ek gösterge verilmesine ilişkin çalışmalar, 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle tamamlanmıştır. Yürürlüğe giren yasa ile sadece bu dört grup kamu

çalışanının değil, tüm kamu görevlilerinin ek göstergeleri yeniden düzenlenmiştir. 7417 sayılı Kanun, başta 657 sayılı Kanun olmak üzere personel kanunlarının ekinde yer alan ek gösterge cetvellerini tamamen değiştirmiştir. Ancak Kanunda öngörülen ek gösterge düzenlemesinin, Kanunun diğer maddelerinden farklı olarak 15 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

(***) 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonrasında askeri ve yargısal bürokrasinin dışında kalan yönetici kadroları içerisinde en yüksek ek göstergeli görev Diyanet İşleri Başkanı olmuştur. Diyanet İşleri Başkanının ek göstergesi, daha önce en yüksek Devlet memuru kabul edilen Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'nın ek göstergesine eşit iken, bu düzenleme sonrasında Diyanet İşleri Başkanı'nın ek göstergesi, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesinİn 600 puan üzerinde belirlenmiş olmaktadır.

(****) 7417 sayılı Kanunun 22. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. Maddesine eklenen fıkrada ***"Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı kadrosunda bulunanların ek göstergesi 400 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır. Bu ilave puan en yüksek Devlet memuru aylığı veya diğer herhangi bir mali ve sosyal hakkın hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz."*** hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi Başbakanlık Müsteşarı'nın ek göstergesine 400 puan ilave edilmek suretiyle 8400 olarak uygulanacak, ancak zam ve tazminatların hesaplanmasında kullanılan ek gösterge, 8000 olarak kalmaya devam edecektir.

1.3. Taban Aylığı (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 1)

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan personele 1000 gösterge üzerinden **memuriyet taban aylığı** ödenmektedir.

Taban Aylığı, 1000 göstergenin Taban Aylık Katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

TABAN AYLIĞI = 1000 X TABAN AYLIK KATSAYISI

Taban aylığı bütün memurlar ile yukarıda belirtilen ve taban aylığı ödemesinden yararlanan bütün personel grupları için aynı olup, 2024/1 dönemi için geçerli Taban Aylık Katsayısı esas alındığında;

TABAN AYLIĞI TUTARI = 1000 X 11,909083 = 11.909,083 TL'dir.

1.4. Kıdem Aylığı (375 S. KHK, Madde 1)

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman

Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan personele; **her bir hizmet yılı için (20) gösterge karşılığı kıdem aylığı ödenir.**

Hizmet yılları itibariyle ödenecek kıdem aylığının tespitinde kazanılmış hak aylığının hesabında değerlendirilen süreler esas alınır.

Ancak 25 ve daha fazla hizmet yılını dolduranlar için gösterge rakamı (500) olarak uygulanır. **Kıdem aylığında 25 yıldan fazla süreler dikkate alınmamaktadır.**

KIDEM AYLIĞI = KIDEM YILI X 20 X AYLIK KATSAYISI

Aşağıdaki Tablo'da Kıdem aylığı hesaplaması gösterilmiştir.

TABLO 10		
HİZMET YILLARI İTİBARİYLE KIDEM AYLIĞI HESAPLAMASI		
KIDEM YILI	**HESAPLAMA**	**TUTAR**
5	5 X 20 X 0,760871	76,08 TL
10	10 X 20 X 0,760871	152,17 TL
15	15 X 20 X 0,760871	228,26 TL
20	20 X 20 X 0,760871	304,34 TL
25	25 X 20 X 0,760871	380,43 TL

1.5. Aylık Hesabında Kullanılan Katsayıların Belirlenmesi

Yukarıda da belirtildiği gibi, memur aylığının hesaplanmasında kullanılan

- **Göstergeler,** memurun bulunduğu derece ve kademe esas alınmak suretiyle 657 sayılı Kanunun 43. maddesinde,
- **Ek Göstergeler** ise memurun bulunduğu hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesi esas alınarak 657 sayılı Kanuna ekli I ve II sayılı Cetvellerde

belirlenmiştir.

657 sayılı Kanunun 154. maddesine göre;

- Aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge ve kıdem aylığı gösterge rakamlarının aylık tutarlarına çevrilmesinde uygulanacak **aylık katsayısı**

ile

- Memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak **taban aylığı katsayısı**

üçer veya altışar aylık dönemler itibariyle uygulanmak üzere **Genel Bütçe Kanunu ile tespit olunur.**

Ancak mali yılın ikinci yarısında, memleketin ekonomik gelişmesi genel geçim şartları ve Devletin mali imkânları göz önünde bulundurulmak suretiyle bu katsayıları ikinci yarının tamamı veya üçer aylık dönemleri itibariyle uygulanmak üzere değiştirmeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Yasal olarak toplu sözleşme sistemine geçtiğimiz 2012 yıllından beri kamu görevlilerinin maaş hesabında kullanılan katsayılar, toplu sözleşme süreci sonunda belirlenen artış oranları esas alınarak tespit edilmektedir.

AÇIKLAMA 28: TOPLU SÖZLEŞME SÜREÇLERİNDE MAAŞ ARTIŞ ORANLARININ BELİRLENMESİ

657 sayılı Kanun, maaş hesabında kullanılan katsayıların Bütçe Kanunu ile belirlenmesini öngörüyor ise de; 2010 Anayasa değişikliği ile kamu çalışanlarına tanınan toplu sözleşme hakkı sonrası, toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen 6289 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılından beri bu katsayılar, iki yılda bir gerçekleştirilen toplu sözleşme müzakereleri sonucunda;

- *Uzlaşmaya varılması halinde **Toplu Sözleşme ile,***
- *Taraflar arasında uzlaşma sağlanamaması halinde ise **Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ile***

belirlenmektedir.

Toplu sözleşme metinlerinde ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarında 6 aylık dönemler halinde öngörülen maaş artış oranları yanında, gerçekleşen enflasyon oranları dikkate alınarak enflasyon farkı ödemesine de yer verilmektedir.

Toplu sözleşme metinlerinde ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarında;

- *Takip eden 2 yıl için, 6 aylık dönemler halinde kamu görevlilerinin maaşlarında yapılacak artış oranları belirlenmekte,*
- *Bahse konu her bir 6 aylık dönem sonunda gerçekleşen enflasyonun, öngörülen maaş artışından yüksek olması halinde ortaya çıkan enflasyon farkının maaş ve ücretlere ilave edilmesi öngörülmekte,*
- *Akabinde de takip eden 6 aylık dönem için belirlenen artış oranının kamu görevlilerinin maaşlarına uygulanacağı hükme bağlanmaktadır.*

Bu sebeple, Toplu Sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararında, her bir 6 aylık dönem için kamu görevlilerinin aylıklarına uygulanacak artış oranı belli olsa da, bir önceki 6 aylık dönemin gerçekleşen enflasyon oranı ortaya çıkıp da kamu görevlilerine enflasyon farkı ödemesi yapılıp yapılmayacağı belli olmadan, sonraki 6 aylık dönemde uygulanacak maaş artış oranlarını belirlemek mümkün olamamaktadır.

Kamu görevlilerinin aylıklarında oransal artış, maaş hesabında kullanılan 3 kat-

sayıda (Maaş katsayısı, taban aylığı katsayısı ve yan ödeme katsayısı) oransal artış yapılması suretiyle gerçekleştirilmektedir.

Bazı toplu görüşme ve toplu sözleşme müzakerelerinde kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları, kamu görevlilerinin aylıklarında kamuoyunda "seyyanen artış" olarak tabir edilen belli tutarda artış talep edebilmektedirler; Tüm kamu görevlilerinin aylıklarında seyyanen zam ya da "tutar artışı" (örneğin 300 TL gibi). Böyle durumlarda seyyanen artış, "taban aylığı katsayısı"nda artış yapılmak suretiyle gerçekleştirilmektedir.

"Seyyanen artış" ya da "tutar artışı" olarak isimlendirilen maaş artışının amacı ve kamu görevlilerinin aylıklarına etkisi,

- *Düşük ücret alan kamu çalışanlarının maaşlarında oransal olarak yüksek,*
- *Yüksek ücret alan kamu çalışanlarının maaşlarında oransal olarak düşük*

artış yapılması, düşük ücret alan kamu çalışanları ile yüksek ücret alan kamu çalışanlarının maaşları arasındaki makasın daraltılmasıdır.

AÇIKLAMA 29: KAMU ÇALIŞANLARININ AYLIK VE ÜCRETLERİNE ENFLASYON FARKININ YANSITILMASI

Kamu görevlileri, sayıları milyonlarla ifade edilen kalabalık bir kitle olduğu için, her altı aylık dönemde kamu çalışanlarının maaş artış oranlarının ne olacağı ve enflasyon farkının kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerine nasıl yansıtılacağı konusunda kamu oyunda tartışmalar yaşanmakta ve farklı hesaplamalar yapılmaktadır.

Bu tartışmaların merkezinde, altı aylık dönemde ortaya çıkan enflasyon farkının maaş ve ücretlere nasıl yansıtılacağı hususu yer almaktadır.

Dilerseniz bu hesaplamaların nasıl yapıldığını 2022 yılı başında kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerinde yapılan artış oranlarının tespiti üzerinden görelim:

ÖRNEK: 2022 Yılı Başında Kamu Görevlilerinin Aylık ve Ücretlerinde Yapılacak Artış Oranlarının Belirlenmesi

Veriler:

- ***2021 Yılının 2. Döneminde*** *(1 Temmuz - 31 Aralık 2021 tarihleri arasında) kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerinde* ***% 3 oranında artış yapılmıştır.***
- *6 aylık dönem sonunda gerçekleşen enflasyon oranının memur maaş artış oranını aşması halinde ortaya çıkan* ***enflasyon farkının, kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerine yansıtılması öngörülmüştür.***
- *6. Dönem Toplu Sözleşmeye göre* ***2022 Yılının 1. Döneminde*** *(1 Ocak – 30 Haziran 2022 tarihleri arasında) kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerinde* ***%***

5 oranında artış yapılması öngörülmüş, daha sonra (2021 yılının son üç ayındaki enflasyon sebebiyle) bu oran % 7,5'e çıkarılmıştır.

- *3 Ocak 2022 tarihi itibariyle TÜİK tarafından **6 aylık enflasyon oranı, % 25,47 olarak açıklanmıştır.***

Enflasyon Farkının Maaş ve Ücretlere Yansıtılması:

*30 Haziran 2021 tarihi itibariyle kamu çalışanlarının genel ücret düzeyini **100 TL** olarak kabul edelim.*

*Kamu çalışanlarının ücret düzeyi, 2021 Yılının İkinci Döneminde (% 3 zam yapıldığı için) **103 TL** olarak uygulanmıştır.*

*2021 Yılının 2. Döneminde, gerçekleşen 6 aylık enflasyon oranı, % 25,47 olduğu için, 30 Haziran 2021 tarihinde 100 TL olan kamu çalışanlarının ücret düzeyi, 31 Aralık 2021 tarihi itibariyle **125,47 TL** olmalıdır.*

Bu açıklamalar ışığında 103 TL olan kamu çalışanlarının ücret düzeyinin, 2021 Yılı sonu için 125,47 TL olabilmesi için kamu çalışanlarının ücret düzeyine uygulanması gereken zam oranı, bize enflasyon farkını verecektir.

Bu enflasyon farkı: 125,47 : 103 = 1,21815534 olarak bulunmaktadır.

*(**NOT:** Kamuoyunda enflasyon farkının hesaplanmasında ortaya çıkan tartışmalardaki temel yanlış; gerçekleşen enflasyon oranı ile geçmiş dönem artış oranı arasındaki farkın, **(25,47 – 3 = 22,47)** enflasyon farkı olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Oysa yukarıda da görüldüğü gibi enflasyon farkı, 103 olan ücret düzeyini, 125,47'ye çıkaran % 21,815534 oranı olmalıdır.)*

*Yani, 2021 Yılının ikinci yarısında 103 TL olarak uygulanan ücret düzeyinde **% 21,815534** oranında zam yapılırsa, yıl sonundaki ücret düzeyi, enflasyon oranında artarak;*

(103 + (103 X 21,815534/100) = 125,47)

***125,47 TL**'ye çıkmış olacaktır.*

2021 Yılı sonunda enflasyon farkı uygulanmak suretiyle 125,47 TL olan ücret düzeyinde, 1 Ocak 2022 tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 oranında artış yapılırsa ücret düzeyi nominal olarak;

(125,47 + (125,47 X 7,5/100) = 134,88025)

134,88025 TL düzeyine ulaşacaktır.

*Bu dönemde aylık ve ücretlerde yapılan **oransal artış ise:***

(134,88025 : 103 = 1,30951699)

Yaklaşık % 30,95 olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.6. Maaş Hesabında Kullanılan Güncel Katsayılar

2024 Yılının 1. Yarısı için maaş hesabında kullanılan güncel katsayılar Ha-

zine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan "2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin (1) No'lu Genelge"de (*Bakınız, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 05.01.2024 tarihli ve 2774790 sayılı yazısı*) şu şekilde belirlenmiştir:

TABLO 11	
MEMUR MAAŞ HESABINDA KULLANILAN GÜNCEL KATSAYILAR (2024/1)	
MEMUR MAAŞ KATSAYISI	0,760871
TABAN AYLIK KATSAYISI	11,909083
YAN ÖDEME KATSAYISI (*)	0,241297

(*) Yan Ödeme Katsayısı, bir sonraki bölümde izah edilecek olan ve Yan Ödeme Kararnamesi ile belirlenen zam puanlarının ödeme tutarlarına çevrilmesinde kullanılan katsayıdır.

Aylık kavramı ile tanımlanan ödeme unsurlarının hesaplanması yöntemi Aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 12	
AYLIK BAŞLIĞI ALTINDAKİ ÖDEME UNSURLARININ HESAPLANMA YÖNTEMİ	
GÖSTERGE AYLIĞI	GÖSTERGE X AYLIK KATSAYISI
EK GÖSTERGE AYLIĞI	EK GÖSTERGE X AYLIK KATSAYISI
TABAN AYLIĞI	1000 X TABAN AYLIK KATSAYISI
KIDEM AYLIĞI	HİZMET YILI X 20 X AYLIK KATSAYISI

1.7. Devlet Memurları Kanununda "Aylık" Kavramı

657 sayılı Kanunun uygulamasında herhangi bir metinde **"aylık"** kavramı geçiyor ve özel olarak kapsama başka bir ödeme unsuru dahil edilmiyorsa **bir memurun aylığı;**

- Bulunduğu kadro ve derece itibariyle belirlenmiş bulunan **gösterge ve ek göstergenin toplamının**
- Bütçe kanunu/toplu sözleşme ile belirlenmiş bulunan **aylık katsayısı**

ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır. **(Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 43/B, 155)**

ÖRNEK:

657 sayılı Kanunun 175. maddesinin son fıkrasında

"*Açıktan vekil olarak atananlar bu Kanunla memurlara tanınan sosyal haklardan da yararlanırlar ve* ***bunlara ödenecek vekâlet aylığının hesabına memuriyet taban aylığı da dahil edilir.***"

hükmü yer almaktadır.

Bu hükme göre açıktan vekil olarak görevlendirilenlere yapılacak vekâlet aylığı ödemesine, taban aylığı da dahil edilecektir.

Eğer böyle bir kayıt yoksa, **bir memurun aylığı** dendiğinde;

"bulunduğu kadrosu için belirlenmiş bulunan gösterge ve ek gösterge toplamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar"

kastedilmiş olmaktadır.

AYLIK = (Gösterge + Ek Gösterge) X Aylık Katsayısı

Bu tanım çerçevesinde güncel katsayılar (2024/1) kullanılarak belirlenen BAZI KAMU GÖREVLİLERİNİN (GÖSTERGE + EK GÖSTERGE) AYLIKLARI aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 13			
BAZI KAMU GÖREVLİLERİNİN BRÜT AYLIKLARI (*)			
KADRO UNVANI	**GÖSTERGE AYLIĞI**	**EK GÖSTERGE AYLIĞI**	**TOPLAM AYLIK**
DİYANET İŞLERİ BAŞKANI	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	9000 X 0,760871 6.847,84 TL	7.989,14 TL
CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANI (**)	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	8400 X 0,760871 6.391,31 TL	7.532,62 TL
BAŞBAKANLIK MÜSTE-ŞARI	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	8000 X 0,760871 6.086,97 TL	7.228,27 TL
GENEL MÜDÜR	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	7000 X 0,760871 5.326,09 TL	6.467,40 TL
GENEL MÜDÜR YRD.	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	4400 X 0,760871 3.347,83 TL	4.489,13 TL
DAİRE BAŞKANI	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	4200 X 0,760871 3.195,65 TL	4.336,96 TL
MÜHENDİS	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	4200 X 0,760871 3.195,65 TL	4.336,96 TL
ÖĞRETMEN	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	3600 X 0,760871 2.739,13 TL	3.880,44 TL
İMAM-HATİP	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	3600 X 0,760871 2.739,13 TL	3.880,44 TL
ŞUBE MÜDÜRÜ	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	3600 X 0,760871 2.739,13 TL	3.880,44 TL
MEMUR	1500 X 0,760871 1.141,30 TL	2800 X 0,760871 2.130,43 TL	3.271,74 TL

(*) Sistem kurgusunu gösterebilmek için bu Tablo'da yer alan bütün kadroların maaş hesabı 1. derecenin 4. kademesi esas alınarak yapılmıştır. 1/4 derece için aylık göstergesi 1.500'dür. Ek göstergeler ise üst düzey yöneticiler için bulunulan kadroya, şube müdürleri ve diğer personel için ise bulunulan kadro yanında dereceye göre de değişebilmektedir.

(**) Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının mali hakları 7417 sayılı Kanun uygulamasına kadar Başbakanlık Müsteşarı için öngörülen mevzuat ve göstergeler esas alınarak belirlenmekte idi. 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı KHK'nın Ek 34. maddesinde yapılan düzenleme, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesinin 400 puan ilave edilerek (8400 olarak) uygulanmasını öngörmüş, ancak diğer kamu görevlilerinin zam ve tazminatlarının hesaplanmasında en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı için öngörülen bu 8400 ek göstergenin değil, önceki uygulamada olduğu gibi 8000 ek göstergenin esas alınacağını hükme bağlamıştır. Bu sebeple Tablo'da, diğer kamu görevlilerinin zam ve tazminatlarının belirlenmesinde kıstas gösterge niteliği taşıdığı için fiilen kaldırılmış olmasına karşılık Başbakanlık Müsteşarı unvanına da yer verilmiştir.

2. ZAMLAR

657 sayılı Kanunun 152. maddesinin (I) fıkrasına göre memurlara ödenmesi öngörülen zamlar dört çeşit olup, aşağıda sayılmıştır:

- İş Güçlüğü Zammı
- İş Riski Zammı
- Mali Sorumluluk Zammı
- Temininde Güçlük Zammı

2.1. İş Güçlüğü Zammı:

Niteliği ve çalışma şartları bakımından güç işlerde çalışanlara ödenmesi öngörülmüştür.

2.2. İş Riski Zammı

Hayat ve sağlık için tehlike arzeden hizmetlerde görev yapanlara ödenmesi öngörülmüştür.

2.3. Mali Sorumluluk Zammı

Sayıştay'a hesap vermekle yükümlü olan saymanlarla vezne açığından sorumlu olan veznedar ve diğer görevlilere ödenmesi öngörülmüştür.

2.4. Eleman Temininde Güçlük Zammı

Temininde, görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan elemanlara ödenmesi öngörülmüştür.

2.5. Ödenecek Zam Tutarlarının Belirlenmesi

Bu madde ile belirlenmiş bulunan zamların kimlere, ne kadar ödeneceğini belirlemek üzere 17.04.2006 tarihli ve **2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"**

yürürlüğe konulmuştur. Bu Karar'a "Zam ve Tazminat Kararnamesi", "Yan Ödeme Kararnamesi" gibi isimler de verilmektedir.

Bahse konu Karar'da;

- Hizmet sınıfları, kurumlar, kadro unvanları ve dereceler itibariyle belirlenmiş görevleri yürütenlere,
- Karar'a ekli I Sayılı Cetvel'de 152. maddede sayılan zam türleri esas alınarak tespit edilmiş puanların yan ödeme katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda

zam ödenmesi öngörülmüştür.

2024 Yılının 1. Dönemi için **YAN ÖDEME KATSAYISI, 0,241297 olarak belirlenmiştir.**

Zamların ödenmesine esas hesaplamayı şu şekilde gösterebiliriz:

ZAM TUTARI = ZAM PUANI X YAN ÖDEME KATSAYISI

2.6. Bazı Kadrolar İçin Zam Tutarları Tablosu

Bazı kadrolar için Zam ve Tazminat Kararnamesinde öngörülen zam puanları esas alınmak suretiyle ödenmesi gereken zam tutarları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 14

BAZI KADROLAR İÇİN ZAM PUANLARI VE TUTARLARI (*)

KADRO UNVANI	İŞ GÜÇLÜĞÜ ZAMMI PUANI	İŞ RİSKİ ZAMMI PUANI	MALİ SOR. ZAMMI PUANI	EL. TEM. GÜÇ. ZAMMI PUANI	ÖDENECEK ZAM TUTARI
BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI (**)	2000	-	-	2500	**1.085,83 TL**
GENEL MÜDÜR	975	-	-	975	**470,53 TL**
DAİRE BAŞKANI	800	-	-	900	**410,20 TL**
İNFAZ KOR. MEMURU	600	600	-	500	**410,20 TL**
VEZNEDAR	500	-	700	-	**289,55 TL**
UZMAN TABİP	800	500	-	1600	**699,76 TL**
KOMİSER	650	400	-	225	**307,65 TL**
İCRA MÜDÜRÜ	600	500	-	500	**386,07 TL**
SAYMAN	575	-	400	-	**235,26 TL**

(*) Her bir kadro için; belirlenmiş bulunan zam puanları toplamı ile 2024/1

Dönemi için belirlenen Yan Ödeme Katsayısı (0,241297) çarpılmak suretiyle ödenecek zam tutarı belirlenmektedir.

(**) Yeni sistemde Başbakanlık Müsteşarı artık yoktur. Bakanlar Kurulu Kararında öngörülen en yüksek zam tutarını göstermek için Tablo'ya eklenmiştir.

3. TAZMİNATLAR

Devlet memurlarına ödenecek tazminatlar 657 sayılı Kanunun 152. maddesinin II. fıkrasında düzenlenmiş olup burada, ödenecek tazminatların neler olduğu ile, hizmet sınıfları, kadrolar ve öğrenim durumları itibariyle ödenebilecek tazminat oranının üst sınırının ne olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu maddede belirlenmiş bulunan tazminatların hangi kamu görevlilerine hangi oran esas alınmak suretiyle ödeneceğinin Cumhurbaşkanı tarafından (*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmekte idi.*) belirlenmesi öngörülmüştür.

Kanunun 152. maddesinde, Devlet memurlarına ödenmesi öngörülen tazminatlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Özel Hizmet Tazminatı
- Eğitim, Öğretim Tazminatı
- Din Hizmetleri Tazminatı
- Emniyet Hizmetleri Tazminatı
- Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı
- Denetim Tazminatı
- Adalet Hizmetleri Tazminatı
- Diğer personel için Hizmet Tazminatı

3.1. Ödenecek Tazminat Tutarlarının Belirlenmesi

657 sayılı Kanunun 152. maddesinde belirlenmiş bulunan tazminatların kimlere, hangi oranda ödeneceği de zamlar da olduğu gibi 17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan **"Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"**da düzenlenmiştir.

Karar'a ekli II sayılı Cetvel'de hizmet sınıfları, kadro unvanları ve dereceler itibariyle hangi görevde bulunanlara hangi oranda tazminat ödeneceği belirlenmiş bulunmaktadır.

Her bir kadroda bulunan kamu görevlisine ödenecek tazminat tutarı;

- O kadro için belirlenmiş tazminat oranının
- En yüksek Devlet memuru aylığı

ile çarpımı sonucunda belirlenmektedir.

Memurlara ödenecek tazminat tutarları, En Yüksek Devlet Memuru Aylığı'na oranlanarak hesaplandığı için şimdi bu kavrama ve nasıl hesaplandığına bakalım.

AÇIKLAMA 30: EN YÜKSEK DEVLET MEMURU AYLIĞI NEDİR?

Memurlara ödenecek tazminat tutarlarının belirlenmesinde;

- *Her bir kadro için 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmiş bulunan **tazminat oranlarının,***
- ***"En Yüksek Devlet Memuru Aylığı" ile çarpılması***

söz konusu olduğu için burada "En Yüksek Devlet Memuru Aylığı" kavramı ön plana çıkmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce en yüksek devlet memuru Başbakanlık Müsteşarı idi.

*703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 34. maddeye göre Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde **En Yüksek Devlet Memuru, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'dır.***

*Ek 34. maddeye göre; Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na, Başbakanlık Müsteşarına kadrosuna bağlı olarak öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemelerin aynı usul ve esaslar çerçevesinde yapılması öngörülmüştür. İlgili mevzuatta mali ve sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından **Başbakanlık Müsteşarına ve en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflar Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına yapılmış sayılacaktır.***

Ancak 7417 sayılı Kanunla Ek 34. maddenin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere eklenen fıkrada ""Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı kadrosunda bulunanların ek göstergesi 400 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır. Bu ilave puan en yüksek Devlet memuru aylığı veya diğer herhangi bir mali ve sosyal hakkın hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne yer verilmiştir.

Bu bağlamda ödenecek tazminat tutarlarının belirlenmesinde kıstas alınan En Yüksek Devlet Memuru Aylığı;

- *En yüksek Devlet memurunun (Yukarıda zikredilen hüküm çerçevesinde Başbakanlık Müsteşarı olarak dikkate alınacaktır.) göstergesi ile ek göstergesi toplamının*
- *Memur aylık katsayısı ile*

çarpımı sonucunda bulunan tutar olacaktır.

Bu hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- *En yüksek Devlet memuru ek göstergesinin 8000,*

*(**NOT:** Yukarıda da belirtildiği üzere Ek 34. maddenin ikinci fıkrasına göre en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi 8400 olarak uygulanmakla birlikte, zam ve tazminatların hesabında bu göstergenin Başbakanlık Müsteşarının ek göstergesi olan 8000 şeklinde dikkate alınması öngörülmüştür.)*

- *1. derecenin 4. kademesinin göstergesinin 1500*
- *2024 yılının birinci dönemi için memur aylık katsayısının da 0,760871*

olduğu dikkate alındığında "En Yüksek Devlet Memuru Aylığı" şu şekilde belirlenecektir.

EN YÜKSEK DEVLET MEMURU AYLIĞI = (Gösterge + Ek Gösterge) X Aylık Katsayısı

EN YÜKSEK DEVLET MEMURU AYLIĞI = *(1500 + 8000) X 0,760871 =* ***7.228,27 TL****'DİR.*

3.2. Bazı Kadrolar İçin Ödenecek Tazminat Tutarları

Bazı Bazı kadrolar için 2006/10344 sayılı Zam ve Tazminat Kararnamesinde öngörülen tazminat oranları esas alınmak suretiyle ödenmesi gereken tazminat tutarları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 15			
BAZI KADROLAR İÇİN TAZMİNAT ORANLARI VE TAZMİNAT TUTARLARI (*)			
KADRO UNVANI	**TAZMİNAT ADI**	**TAZMİNAT ORANI**	**TAZMİNAT TUTARI**
CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANI	ÖHT	% 345	**24.937,53 TL**
GENEL MÜDÜR	ÖHT	% 330	**23.853,29 TL**
VALİ	MİAH T	% 335	**24.214,70 TL**
GENEL MD. YRD. DEFTERDAR İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRÜ	ÖHT	% 210	**15.179,36 TL**
DAİRE BAŞKANI, BÖLGE MD. BAKANLIK İL MD. (ANK. İST. İZMİR)	ÖHT	% 200	**14.456,54 TL**
DİĞER İLLERİN BAKANLIK İL MD. LERİ	ÖHT	% 175	**12.649,47 TL**
BAKANLIK MÜFETTİŞİ	ÖHT	% 195	**14.095,12 TL**
SOSYAL GÜVENLİK UZMANI	ÖHT	% 130	**9.396,75 TL**
BAŞMÜHENDİS	ÖHT	% 168	**12.143,49 TL**
KLİNİK ŞEFİ	ÖHT	% 215	**15.540,78 TL**
UZMAN TABİP	ÖHT	% 180	**13.010,88 TL**
ÖĞRETMEN	EÖT	% 120,56	**8.714,40 TL**
İMAM-HATİP	DHT	% 95	**6.866,85 TL**
POLİS MEMURU	EHT	% 148	**10.697,83 TL**

(*) Burada belirtilen zam oranları, zam ve tazminatlara ilişkin 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Karar'da yer alan oranlardır. Toplu sözleşme veya

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarıyla belli unvanlardaki kamu görevlileri için, burada belirtilen tazminat oranlarının artırımlı uygulanabilmesi öngörülebilmektedir. *(Örneğin, Öğretmenin eğitim ve öğretim tazminatı için Zam ve Tazminat Kararnamesinde "100" oranı belirlenmişken, 7. Dönem Toplu Sözleşmede bu oranın "120.56" olarak uygulanması öngörülmüştür.)* Yukarıda da belirtildiği gibi ödenecek tazminat tutarları, her bir kadro için belirlenmiş bulunan tazminat oranlarının, kıstas olarak alınan En Yüksek Devlet Memuru Aylığı'na (*2024 yılının birinci dönemi için 7.228,27 TL*) oranlanması suretiyle bulunmaktadır.

3.3. Teknik Hizmetler Sınıfı ile Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Personeline Bölgelere Göre Verilecek Ek Özel Hizmet Tazminatı

Zam ve tazminatların belirlenmesine ilişkin 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7. maddesine göre;

"Teknik ve Sağlık Hizmetleri Sınıflarına dahil kadrolarda bulunan ve ilçe bazlı olarak kalkınmada öncelikli yörelerin derecelerini gösteren Yönetmeliğe ekli IV sayılı Cetvelde belirtilen yerleşim birimlerine sürekli görevle atananlara, bu yerlerde fiilen çalıştıkları sürece;

- Teknik Hizmetler Sınıfı personeli için ekli II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (E) Bölümünde,
- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı personeli için ise ekli II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (F) bölümünde

bölgeler itibarıyla belirlenen özel hizmet tazminatı oranları**nın ek olarak ödenmesi" öngörülmüştür.**

Bahse konu maddede ayrıca, ek tazminatın ödenmesine ilişkin usul ve esaslar da belirtilmiştir.

Aşağıdaki Tablo'da Teknik Hizmetler Sınıfı ve Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kapsamındaki bazı kadrolarda bulunanlara kalkınmada öncelikli yöreler itibariyle belirlenen bölgeler esas alınarak ödenmesi öngörülen ek özel hizmet tazminatı oranları gösterilmiştir.

TABLO 16							
KALKINMADA ÖNCELİKLİ YÖRELER İTİBARİYLE ÖDENECEK EK ÖHT ORANLARI							
KADRO / ÖHT ORANI	**1.BLG. EK ÖHT**	**2.BLG. EK ÖHT**	**3.BLG. EK ÖHT**	**4.BLG. EK ÖHT**	**5.BLG. EK ÖHT**	**6.BLG. EK ÖHT**	**7.BLG. EK ÖHT**
UZMAN TABİP - 180	10	30	40	50	60	75	90
DİŞ TABİBİ - 120	8	15	20	25	30	40	45
BAŞMÜHENDİS - 168	5	15	17	19	23	28	35
TEKNİKER - 100	4	11	12	13	15	17	20
TEKNİSYEN - 64	3	8	9	10	11	13	15

Tablo'da da görüleceği üzere, Özel Hizmet Tazminatı oranı % 180 olan bir Uzman Tabip, Yönetmelik Eki Cetvel'e göre Kalkınmada Öncelikli 5. Bölge kapsamındaki bir yerleşim yerinde görev yapması halinde özel hizmet tazminatı oranı olan 180'e, ek özel hizmet tazminatı oranı olan 60 puan ilave edilmek suretiyle % 240 oranı üzerinden özel hizmet tazminatı alacaktır.

3.4. Bazı Kadrolarda Bulunanlar İçin Ek Tazminat Verilmesi

Yukarıda da belirtildiği gibi, hizmet sınıfları ve kadro unvanları itibariyle verilecek hizmet tazminatı hesaplamasında kullanılacak oranlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede bazı özel durumlarda ek özel hizmet tazminatı ödenmesine de imkân sağlanmıştır.

Bu şekilde ek özel hizmet tazminatı ödenmesine imkân sağlayan durumlar şu şekilde sıralanabilir:

- Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlara, bulundukları kadrolar esas alınmak suretiyle, çalışılan her gün için belirlenecek oranlarda ve üçer aylık dönemler itibarıyla toplamı 60 puanı aşmayacak şekilde, dönem sonlarında ödenmek üzere ek özel hizmet tazminatı verilebilir.
- Öğretmenlerden;
    - Başöğretmen unvanını kazanmış olanlara % 120'sine,
    - Uzman öğretmen unvanını kazanmış olanlara % 60'ına,

  kadar Eğitim Öğretim Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

(**NOT:** *3/2/2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun 8 inci maddesiyle 15.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere; başöğretmenler için öngörülen tazminat oranının, % 40'tan % 120'ye, uzman öğretmenler için öngörülen tazminat oranının ise % 20'den ise % 60'a yükseltilmesi öngörülmüştür.*

Yukarıdaki düzenlemeye uygun olarak başöğretmenler ve uzman öğretmenler için 15.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanacak tazminat oranlarını belirleyen 28.12.2022 tarihli ve 6617 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ise 29.12.2022 tarihli ve 32.058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.)

- Başvaiz, başimam-hatip, Kur'an kursu başöğreticisi kadrolarına atananlara % 40'ına, uzman vaiz, uzman imam-hatip, Kur'an kursu uzman öğreticisi ve başmüezzinlik kadrolarına atananlara % 20'sine kadar Din Hizmetleri Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.
- Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil personelden, Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde çevik kuvvet müdürlüklerine ait kadrolara atanmış olanlara ayrıca % 5 ine kadar Emniyet Hizmetleri Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.
- Cezaevi Müdürü, İnfaz ve Koruma Başmemuru, İnfaz ve Koruma Memurlarına ayrıca % 10 una, İcra başmüdürlerine ayrıca % 50 sine kadar Adalet Hizmetleri Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

4. ZAM VE TAZMİNATLARA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER

Buraya kadar anlatılan zam ve tazminatlara ilişkin olarak 152. maddede öngörülen **ortak hükümler** aşağıda sayılmıştır;

- Zam ve tazminatların hangi görevlerde bulunanlara nasıl ödeneceği yılda bir kere hazırlanan **Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenir.** Bazı küçük değişiklikler olsa da, esas itibariyle kamuoyunda **"Zam ve Tazminat Kararnamesi"** ya da **"Yan Ödeme Kararnamesi"** olarak bilinen ve 2006 yılında **2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kararname'nin uygulama süresi her yıl uzatılmaktadır.**

(NOT: *Nitekim 29.12.2022 tarihli ve 32058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 28.12.2022 tarihli ve 6617 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam Ve Tazminatlara İlişkin Kararda Değişiklik Yapılması ve Aynı Kararın 2023 Yılında da Uygulanmasına Dair Karar"ın 1. maddesinde* ***"17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar ve eki cetvellerin uygulanmasına 2023 yılında da devam olunur"*** hükmüne yer verilmiş, birkaç maddesinde küçük değişiklikler yapılmıştır.)

- Bu zam ve tazminatlara hak kazanmada ve bunların ödenmesinde **aylıklara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.**
- Sağlık kurulu raporlarına dayanan hastalık izinleri, uzun süreli tedaviye ilişkin hastalık izinleri ile yatarak tedavi görülen süreler hariç olmak üzere **7 günü aşan hastalık izin sürelerinde zam ve tazminatlar % 25 eksik ödenir.**
- **Tazminatlar damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi değildir. Zamlardan gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır.**

5. YURT DIŞI TEŞKİLATLARINDA GÖREV YAPAN MEMURLARIN AYLIKLARI

Bu başlık altında ana hatlarıyla kurumların yurt dışı kadrolarında görev yapmakta olan memurların aylıklarının belirlenme usulü hakkında bilgi verilecektir.

5.1. Yurt Dışı Aylıkları

Kurumların yurt dışı teşkilatlarına dahil kadrolarında görev alan Devlet memurlarının aylıkları,

- 657 sayılı Kanunun 155 inci maddesine göre tespit edilen brüt aylık tutarın,
- **Cumhurbaşkanı tarafından tespit edilecek emsal**

ile çarpılmasından hasıl olacak miktar üzerinden ödenir.

Asıl aylığın ödeme miktarı ile emsali tutarı arasındaki farkın, her türlü vergiden müstesna olması öngörülmüştür. **(657 s. Kanun Madde 156)**

155. maddeye göre sınıfların derece ve kademelerindeki memurların aylık tutarları;

- 36. maddesinde yer alan sınıflara ait gösterge tablosundaki rakamların,
- Genel bütçe kanununda o yıl için tespit edilen katsayı

ile çarpılması sonunda bulunacak miktar olarak tanımlanmıştır. **(657 s. Kanun Madde 155)**

5.2. Emsal Katsayıların Belirlenmesi

156 ncı maddede belirtilen ve yurt dışı aylıklarının belirlenmesinde esas alınan katsayıların her yabancı memleketin ekonomik durumu, para ve geçim şartları ile memurun temsil görevi ve aile yükümlülüğü göz önünde tutulmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenmesi ve aynı usul uyarınca değiştirilmesi öngörülmüştür.

5.3. Yurt Dışı Aylıklarının Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı

Memurların yurt dışı aylıklarının belirlenme usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla hazırlanan "Sürekli Görevle Yurt Dışında Bulunan Memurlara Ödenecek Aylıklara İlişkin Karar", 29.06.2009 tarihli ve 2009/15191 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuştur.

Bahse konu Karar'a göre, yurt dışı aylıklarının ödenmesinde;

- 657 sayılı Kanunun 43. maddesinde yer alan aylık gösterge tablosu,
- Memur aylık katsayısı,
- Karar'da belirtilen döviz kurları,
- Karar'a ekli emsal katsayıları

kullanılmaktadır.

Karar ekinde yurt dışı aylıklarına esas ülke grupları ve o ülke grupları için hangi döviz cinsinin esas alınacağı 29 grup halinde belirlenmiştir.

Bu Karar uyarınca ilgili ülkelerde ödenecek yurt dışı aylıklarının, **bu Karara ekli "Yurt Dışı Aylıklarına Esas Ülke Grupları"nda yer alan döviz cinsi esas alınarak ödenmesi** öngörülmüştür.

2024 yılının birinci yarısında yurt dışı aylıklarının belirlenmesine ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 05.01.2024 tarihli ve 2774827 sayılı ve 2 Sıra No'lu Genelgesi'ne göre belirlenmiş döviz kurları şu şekildedir:

DÖVİZİN CİNSİ	DÖVİZ SATIŞ KURU (TL)
1 ABD DOLARI	1,5345
1 AVUSTRALYA DOLARI	1,1989
1 DANİMARKA KRONU	0.28767
1 İNGİLİZ STERLİNİ	2,4317
1 İSVİÇRE FRANGI	1,4083
1 İSVEÇ KRONU	0,20437
1 JAPON YENİ	0,01631
1 KANADA DOLARI	1,3574
1 KUVEYT DİNARI	5,3226
1 NORVEÇ KRONU	0,24069
1 SUUDİ ARABİSTAN RİYALİ	0,40918
1 EURO	2,1420

Kararın ekinde farklı kamu görevlilerine uygulanması öngörülen **3 Emsal Katsayı Cetveli** bulunmaktadır. Sürekli görevle yurt dışı kadrolarında bulunanlardan;

- Dışişleri Bakanlığı meslek memurlarına, konsolosluk ve ihtisas memurlarına, hukuk müşavirlerine, uzman müşavirlerine ve danışmanlarına, 657 sayılı Kanun kapsamındaki diğer kurumların temsil görevine sahip memurlarına (*daimi temsilci yardımcısı*, *başmüşavir*, *müşavir*, *müşavir yardımcısı*, *ataşe*, *ataşe yardımcısı*) ve subaylarla öğretim üyelerine **(A) cetvelindeki,**
- Temsil görevi bulunmayan Dışişleri Bakanlığı ataşe ve ataşe yardımcılarına; diğer kurumların aynı statüdeki memurlarına; sosyal yardımcılarına ve astsubaylara **(B) cetvelindeki,**
- Dışişleri Bakanlığı ve diğer kurumların (a) ve (b) bentlerinde sayılmayan diğer personeline **(C) cetvelindeki,**

emsallerin uygulanması öngörülmüştür.

2024 yılında dereceler ve ülke grupları itibariyle uygulanacak emsal katsayıları Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Genelgesi ekinde düzenlenmiştir.

5.4. Yurt Dışı Aylığının Hesaplanma Usulü

Memurun emsal katsayısı dikkate alınarak belirlenecek yurt dışı aylığı;

- Bulunduğu dereceye tekabül eden gösterge ile memur aylık katsayı-

sının çarpımının,
- Bulunulan ülke için belirlenmiş emsal katsayısı ile çarpılması,
- Bu surette bulunacak tutarın da yukarıda belirlenen döviz kuruna bölünmesi

suretiyle bulunacaktır.

Yukarıda da belirtildiği üzere bu şekilde belirlenen yurt dışı aylığı, Karar'a ekli "*Yurt Dışı Aylıklarına Esas Ülke Grupları*"nda bulunulan ülke için belirlenen döviz cinsi esas alınarak ödenecektir.

Bunu bir örnek üzerinde görelim.

ÖRNEK:

Farklı iki ülkede (Örneğin ABD'de ve Fransa'da) sürekli görevle bulunan 5. derecenin 2. kademesindeki Dışişleri Meslek Memuruna ödenmesi gereken yurt dışı aylığını bulalım.

ABD İÇİN YURT DIŞI AYLIĞININ HESAPLANMASI

Veriler (ABD için)

Bu hesaplamanın yapılması için elimizdeki veriler şunlardır:
- 657 sayılı Kanunun 43. maddesine göre 5. derecenin 2. kademesinin aylık göstergesi 865'tir.
- 2024 yılının birinci dönemi için memur aylık katsayısı 0,760871'dir.
- 2009/15191 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde A.B.D. 21. Grupta bulunmaktadır.
- 865 gösterge için 21. Grupta bulunan ülkeler için belirlenen katsayı, 14,1011'dir.
- 21. Grupta bulunan ülkeler için yurt dışı aylığı, A.B.D. Doları üzerinden hesaplanacaktır.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı 2024 yılı için yurt dışı aylıklarının belirlenmesinde A.B.D. Dolar kurunu 1,5345 olarak belirlemiştir.

Hesaplama

((Aylık Gösterge X Aylık Katsayı) X Yurt Dışı Emsal Katsayısı) / Döviz Kuru)=

((865 X 0,760871) X 14,1011) / 1,5345) = **6.048 ABD Doları**

FRANSA İÇİN YURT DIŞI AYLIĞININ HESAPLANMASI

Veriler (Fransa için)

Bu hesaplamanın yapılması için elimizdeki veriler şunlardır:
- 657 sayılı Kanunun 43. maddesine göre 5. derecenin 2. kademesinin aylık göstergesi 865'tir.
- 2024 yılının birinci dönemi için memur aylık katsayısı 0,760871'dir.
- 2009/15191 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde Fransa 13. Grupta bulunmaktadır.

- 865 gösterge için 13. Grupta bulunan ülkeler için belirlenen katsayı, 15,2314'dür.
- 13. Grupta bulunan ülkeler için yurt dışı aylığı, EURO üzerinden hesaplanacaktır.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı 2023 yılı için yurt dışı aylıklarının belirlenmesinde EURO kurunu 2,1420 olarak belirlemiştir.

Hesaplama

((Aylık Gösterge X Aylık Katsayı) X Yurt Dışı Emsal Katsayısı) / Döviz Kuru) =

((865 X 0,760871) X 15,2314) / 2,1420) = **4.680 EURO**

5.5. Emsal Cetvelindeki Katsayıların Artırımlı Uygulanacağı Haller

Bazı kadro veya yerlerdeki memurları emsal katsayısının artırımlı uygulanması öngörülmüştür. Bahse konu Karar'a göre ekli cetveldeki emsaller;

- Büyükelçi ve daimi temsilcilere %15,
- Elçi müsteşar, elçi daimi temsilci yardımcısı ve başkonsoloslara %5,
- Askeri misyon şeflerine %6,
- Yardım Heyeti Başkanlığında görev yapan uzman müşavirlerden koordinatör olarak görevlendirilen uzman müşavire %3,
- 6004 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre belirlenen dış temsilcilik gruplandırmasında dördüncü grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara %5, beşinci grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara %12 ve altıncı grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara ise %15 ,
- İç karışıklık hali devam ettiği sürece Irak ve Afganistan'da %19 ,
- Kudüs'e başkonsolos olarak atanan büyükelçi unvanlı misyon şefine %10,

artırılmak suretiyle uygulanacaktır. **(Karar, Madde 3)**

5.6. Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Ödeme Unsurları

Karar'a göre; "aylık, ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı dışında ilgililere her ne ad altında olursa olsun, yapılacak ödeme tutarlarının yurt dışına transfer edilememesi" öngörülmüştür.

Yurt dışına transfer edilen ödeme unsurları da ***"emsal katsayısı uygulanan"*** ve ***"emsal katsayısı uygulanmayan"*** ödeme unsurları olarak iki başlık altında ele alınabilir:

- - Yukarıda da anlatıldığı gibi 657 sayılı Kanunun 155. maddesine göre memurun aylığı olarak tanımladığımız ve "*aylık göstergesi ile memur*

aylık katsayısının çarpımından oluşan tutar" **emsal katsayısı uygulanmak suretiyle yurt dışına transfer edilirken,**

- - Ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı göstergelerinin bunlar için tespit edilen yurt içi katsayılarla çarpılmasından elde edilen tutarlardan, 193 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre belirlenecek "asgari geçim indirimi" tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarıldıktan sonra net tutar belirlenir. Ayrıca bu tutardan 657 sayılı Kanunun 156 ncı maddesinde belirtilen asıl aylık üzerinden ilgili mevzuatına göre yapılması gereken her türlü kanuni kesintiler de düşüldükten sonra kalan tutar yurt dışına transfer edilir. **Burada sayılan dört ödeme unsuru tutarı için yurt dışı emsali uygulanmaz. (Karar, Madde 5)**

(NOT: *Bakanlar Kurulu Kararı metninde* ***"asgari geçim indirimi tutarı da dikkate alınmak suretiyle"*** *ibaresi bulunmakla birlikte, bilindiği üzere* ***asgari geçim indirimi, 22.12.2021 tarihli 7349 sayılı Kanunun 3. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.***)

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN BAZI ORTAK ÖDEMELER

Bu Bölümde sadece Devlet memurları için değil, pek çok kamu görevlisi için ortak düzenlenmiş bulunan bazı ödeme unsurlarını ele alacağız.

Bu bağlamda 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin; Taban Aylığı, Yabancı Dil Tazminatı, Görev Tazminatı başta olmak üzere birden fazla personel statüsü için ortak olan, özellikle malî hak içerikli düzenlemelerin yer aldığı kapsamlı bir mevzuat olarak ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Öyle ki, kamu personelinin malî haklarına ilişkin düzenlemeler, artık 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname olmaksızın anlatılamaz hale gelmiştir. Sadece bu Bölümde değil, bundan sonraki bölümlerde de sık sık 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerinden bahsedeceğiz.

Bu Bölüm'de birçoğu 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiş bulunan "Bazı Ortak Ödemeler" başlığı altında ele alacağımız ödeme unsurları, aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Makam Tazminatı
- Temsil Tazminatı
- Görev Tazminatı
- Yabancı Dil Tazminatı
- Operasyon Tazminatı (Ek Tazminat ve İlave Ek Tazminat)
- OHAL Bölge Tazminatı (Ek Tazminat)
- TBMM Kararı ile Yurt Dışında Görevlendirilen Askeri Personele ve Diğer Personele Tazminat
- Toplu Sözleşme İkramiyesi
- Sosyal Denge Tazminatı
- Mahalli İdareler Memurlarına İkramiye
- Huzur Hakkı
- Telif Hakkı

1. MAKAM TAZMİNATI (657 sayılı Kanun, Ek Madde 26, Ekli IV Sayılı Cetvel)

657 sayılı Kanunun Ek 26.maddesine göre bu Kanuna ekli IV sayılı cetvelde unvanları yazılı görevlerde bulunanlara;

- Hizalarında gösterilen makam tazminatı göstergelerinin,
- Memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı

sonucu bulunan miktarda **Makam Tazminatı** ödenmesi öngörülmüştür.

Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.

Makam tazminatından yararlananlara ayrıca yüksek hâkimlik tazminatı ödenmez.

Makam tazminatı sadece memurlar için değil, Yükseköğretim personeli ve Türk Silahlı Kuvvetleri personeli için de ilgili mevzuatında öngörülmüş bir ödeme unsurudur. Hâkim ve savcılarda ise Makam Tazminatı yerine Yüksek Hâkimlik Tazminatı adı ile düzenleme yapılmıştır. Adları farklı olsa da Makam Tazminatının da, Yüksek Hâkimlik Tazminatının da fonksiyonu ve emeklilik sistemine etkisi aynıdır.

Makam tazminatı, kamu görevlilerinden emekli olanlara da belli şartlarla ödenmektedir. 657 sayılı Kanunun Ek 26. maddesine göre; makam tazminatı ödenmesi öngörülen görevlerde **makam tazminatını almaya müstehak oldukları tarihten itibaren toplam iki yıl süre ile çalıştıktan sonra emekliye ayrılanlara**, makam tazminatı tutarının tamamının (*926 sayılı Kanuna tabi profesörlere yarısının*) hayatta bulundukları sürece her ay T.C. Emekli Sandığınca ödenmesi öngörülmüştür.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, makam tazminatı ödenmesi gereken bir görevde toplam iki yıl bulunmak değil, **makam tazminatı ödenmesi gereken görevlerde toplam 2 yıl bulunmaktır.** Her biri için makam tazminatı ödenmesi öngörülen görevlerin birinde altı ay, bir diğerinde on iki ay, bir başkasında da sekiz ay bulunmuş olan bir kamu çalışanı, makam tazminatı ödenmesi gereken görevlerde toplam iki yıl bulunmuş olma şartını yerine getirmiş olmaktadır.

Bazı kadrolar için öngörülen makam tazminatı göstergeleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 17	
KALKINMADA ÖNCELİKLİ YÖRELER İTİBARİYLE ÖDENECEK EK ÖHT ORANLARI	
KADRO UNVANI (**)	**TAZMİNAT GÖSTERGESİ**
CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANI, BAKAN YARDIMCISI	15.000
DİYANET İŞLERİ BAŞKANI	13.000
VALİ, MİLLİ GÜVENLİK KURULU GN. SEKRETERİ	10.000
GENEL MÜDÜR VE ÜSTÜ GÖREVLİLER SGK BAŞKANI	7.000
BİRİNCİ SINIF MÜLKİ İDARE AMİRLERİ	4.500
İL İDARE KURULU ÜYESİ ANK. İST. İZM. İL MÜDÜRLERİ, İL EMN. MD. LERİ, KURUM BŞK. YRD.	3.000
DAİRE BAŞKANLARI	2.000
BAKANLIK MÜFETTİŞLERİ, BAZI KARİYER UZMANLAR	2.000
BAZI İL MÜDÜRLERİ	1.000

(*) Burada belirlenmiş bulunan makam tazminatı göstergelerinin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda brüt makam tazminatı tutarına ulaşılmaktadır.

(**) Makam tazminatı verilmesi öngörülenler, burada sayılan kadro unvanlarından ibaret değildir. Tablo'da her bir makam tazminatı göstergesi için belli başlı unvanlar seçilmiştir.

2. TEMSİL TAZMİNATI (4505 sayılı Kanun, 2000/457 sayılı BKK)

Temsil Tazminatı ödemesinin dayanağı, 27.01.2000 tarihli ve 4505 sayılı Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun'dur.

Kanuna göre,

- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ile 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununa göre alan ve
- **Makam veya yüksek hâkimlik tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenecek olanlara**
- 30.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere

Temsil Tazminatı ödenmesi" öngörülmüştür.

Temsil tazminatı göstergelerini kadro ve görev unvanı itibariyle farklı olarak belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Temsil tazminatı, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve bu tazminata hak kazanma ve ödemelerde makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatına ilişkin hükümler uygulanır. Kanunlarda yer alan hükümlere göre kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli veya kapsam dışı statüde çalışanlara temsil tazminatı öngörülen kadroları tedvir, vekâlet ve benzeri geçici görevlendirme suretiyle yürütenlere temsil tazminatı ödenmemesi öngörülmüştür.

2.1. Emeklilikte Temsil Tazminatı

Makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde **toplam iki yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara** temsil tazminatlarının bulundukları en üst görev esas alınarak ödenmesi öngörülmüştür. **(4505 sayılı Kanun, Madde 5/d)**

2.2. Temsil Tazminatı Ödemelerinde Mahsuplaşma

Temsil tazminatı alanlar için bazı ödeme unsurlarının temsil tazminatından mahsup edilmesi öngörülmüştür.

4505 sayılı Kanunun 5. maddesinin (c) bendinde "*Bu tazminata hak kazananlara personel veya teşkilat kanunları veya diğer kanuni düzenlemeler ile*

kaynağı ne olursa olsun ödenmekte olan döner sermaye katkı payları, fiilen yapılmayan ders karşılığı ek ders ücreti ödemeleri, fon, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri ödemelerin aylık net tutarları, temsil tazminatının net tutarından mahsup edilir. ***Ancak mahsup işlemleri, görev tazminatına uygulanan mahsupla ilgili hükümler esas alınarak yürütülür.*** *Benzeri ödemelerin kapsamı ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenir. Bu tazminat her ne şekilde olursa olsun ikramiyelerin veya başka bir ödemenin hesaplanmasında dikkate alınmaz.*" hükmüne yer verilmiştir.

Makam veya yüksek tazminatı ödenen hangi kamu görevlilerine Temsil Tazminatı ödeneceğine ve temsil tazminatı ödemelerinden hangi ödemelerin mahsup edileceğine dair **10.03.2000 tarihli ve 2000/457 sayılı Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı** yürürlüğe konulmuştur.

2.2.1. Temsil Tazminatından Mahsup Edilmeyecek Ödeme Unsurları

Bahse konu 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinde;

- Aylık (ek gösterge dahil), taban aylığı, kıdem aylığı,
- Makam ve yüksek hâkimlik tazminatları,
- Aile yardımı ödeneği, lojman ve yabancı dil tazminatları,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 213 üncü maddesinden sonra gelen "Zam ve Tazminatlar" başlıklı Ek Maddesi kapsamındaki zam ve tazminatlar ile
- 657 sayılı Kanunun Ek 33 üncü maddesindeki nöbet ücreti,
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun Ek 3 ve Ek 17 nci maddeleri kapsamındaki zam ve tazminatlar,
- 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu kapsamındaki üniversite ödeneği, idari görev ödeneği, eğitim öğretim ödeneği ve geliştirme ödeneği,
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 106 ncı maddesi kapsamındaki ödenek ve tazminatlar,
- Anayasa Mahkemesi Başkanlığı ile Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu ve diğer yargı kuruluşlarında ödenen ek ödenek ve ek tazminatlar,
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesi kapsamındaki tazminatlar,
- 28/2/1982 tarihli ve 2629 sayılı Kanun kapsamında yapılan ödemeler,
- 13/11/1996 tarihli ve 4208 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin (a) bendi uyarınca yapılan ek ücret ödemeleri, doğal afetler nedeniyle yapılan ödemeler,
- Personel ve teşkilat kanunları gereği verilen ve aylık veya ücret mahiyeti taşımayan mükafat ve ödüller,
- 1918 sayılı Kaçakçılığın Men ve Takibine Dair Kanun kapsamında ya-

pılan ödemeler,
- 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanun kapsamında yapılan ödemeler, huzur hakkı, toplantı ödeneği ile yönetim ve denetim görevi karşılığında yapılan ödemeler'in

mahsup işlemine tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır.

2.2.2. Temsil Tazminatından Mahsup Edilecek Ödeme Unsurları

2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre;
- Yukarıda temsil tazminatından mahsup edilmeyeceği belirtilen ödeme unsurları dışında kalan personel veya teşkilat kanunları veya diğer düzenlemeler ile kaynağı ne olursa olsun ödenmekte olan;
- İlgili mevzuatları uyarınca kurulmuş fon ve hesaplardan yapılan her türlü ödemeler,
- 24/6/1994 tarihli ve 4009 sayılı Kanunun 56 ncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca yapılan ödemeler,
- İl Özel İdaresi Kanununun 100 ve 140 ıncı maddeleri uyarınca yapılan ödemeler,
- Fiilen yapılmayan ders karşılığı ödenen ek ders ücretleri,
- Maktu ve nisbi olarak ödenen her türlü fazla çalışma ücretleri (asayiş tazminatı dahil, doğal afetler nedeniyle yapılan ödemeler hariç),
- Ek tazminat ve kurumsal bazda yapılan tazminat ödemeleri,
- 8/5/1991 tarihli ve 3717 sayılı Kanunun değişik 2 nci maddesi uyarınca yol tazminatının 1/2 si olarak kamu bankasına yatırılan paralardan her ay itibarıyla yapılan ödemeler,
- Döner sermaye kaynaklarından yapılan her türlü ödemeler,
- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yapılan ek tazminat ödemeleri,
- Muhtelif mevzuat çerçevesinde yapılan; ödeme, ücret ödemesi, ek ücret ödemesi, teşvik ödemesi ve ikramiye ile benzeri adlar altında yapılan bütün ödemelerin aylık net tutarları'nın

Temsil tazminatının net tutarından mahsup edilmesi öngörülmüştür.

2.2.3. Temsil Tazminatı Göstergeleri

2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki Cetvele göre;
- Cetvelde belirtilen makam tazminatı göstergeleri üzerinden makam tazminatı ödemesinden yararlananlara,
- Bu göstergenin hizasında bulunan göstergeler esas alınarak

Temsil Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Ödenecek Temsil Tazminatı tutarı, burada belirlenmiş **temsil tazminatı göstergelerinin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.**

Aşağıdaki Tabloda makam veya yüksek hâkimlik tazminatı göstergelerine göre temsil tazminatı ödemesinden yararlanacaklar için belirlenmiş olan temsil tazminatı göstergeleri gösterilmiştir.

TABLO 18	
TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGE TABLOSU (*)	
MAKAM VEYA YÜKSEK HÂKİMLİK TAZMİNATI GÖSTERGELERİ	**TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGELERİ (**)**
30.000 OLANLAR İÇİN	30.000
20.000 OLANLAR İÇİN	20.000
17.000 OLANLAR İÇİN	20.000
15.000 OLANLAR İÇİN	20.000
13.000 OLANLAR İÇİN	19.500
10.000 OLANLAR İÇİN	19.000
8.000 OLANLAR İÇİN	18.000
7.000 OLANLAR İÇİN	17.000

(*) Memurlar için belirlenmiş en yüksek makam tazminatı göstergesi (*Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı*, *Bakan Yardımcısı*) 15.000 olup, Tabloda yer alan 17.000 makam tazminatı göstergesi Yüksek Mahkemeler (Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay), 20.000 ve 30.000 makam tazminatı göstergeleri Türk Silahlı Kuvvetleri için geçerlidir.

(**) Ödenecek Temsil Tazminatı tutarı, temsil tazminatı göstergelerinin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

3. GÖREV TAZMİNATI

Görev Tazminatı ödemesinin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin C fıkrasıdır.

Buna göre

- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan ve **temsil tazminatı almayan** personelden
- 7.000'den daha düşük göstergeler üzerinden **makam veya yüksek hâ-**

kimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara,

- 15.000 gösterge rakamını geçmemek üzere
- Cumhurbaşkanınca tespit edilecek göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda

görev tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Görev tazminatının uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri tespit etmeye çalışanlar ve emekliler için göstergeler belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Görev tazminatı, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve bu tazminata hak kazanmada ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.

Görev tazminatının kimlere hangi usul ve esaslar çerçevesinde ödeneceğini göstermek üzere **12.05.2008 tarihli ve 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karar"** yürürlüğe konulmuştur.

2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na göre;

- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan personelden;
- Makam tazminatı göstergesi;
  - 6.000 olanlara 9.000,
  - 5.500 - 4.500 olanlara 7.000,
  - 4.000 ve daha az olanlara 6.000,

göstergenin almakta oldukları makam tazminatı göstergesine ilave edilmesi suretiyle bulunan görev tazminatı göstergesinin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda **görev tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.**

NOT: HÂKİM VE SAVCILARIN GÖREV TAZMİNATI

Burada dikkati çeken nokta; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin C fıkrasında görev tazminatı ödenmesi öngörülenler arasında 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa tabi personelin de sayılmasına karşılık, görev tazminatı ödenmesini düzenleyen 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının kapsam maddesinde hâkim ve savcılara yer verilmemiş olmasıdır.

Bunun sebebi, hâkim ve savcıların maaş sisteminin 2006 yılında, "En yüksek Devlet memuruna malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamı" şeklinde tanımlanan ***Kıstas Aylığa*** *endekslenmesi sonrasında* ***hâkim ve savcıların maaş sisteminde görev tazminatı adı altında bir ödeme unsurunun kalmamasıdır.*** *Ancak yine de hâkim ve savcılar için öngörülen yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatları, 2008 yılı öncesinde iştirakçi olan hâkim ve savcıların emeklilik maaşları açısından dikkate alınacaktır. Bu husus,*

2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 5. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Buna göre;

"2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun geçici 16 ncı maddesi kapsamına girenlerden, 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanmış olmakla birlikte temsil tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, ***söz konusu geçici 16 ncı maddenin yürürlüğe girmesinden önceki hükümler gereğince bu görevlerinden dolayı görev tazminatından yararlanmalarının mümkün olması ve 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci maddesinde öngörülen şartları haiz olmaları kaydıyla, makam tazminatı gösterge rakamları yerine durumlarına uygun olan yüksek hâkimlik tazminatı gösterge rakamları esas alınmak suretiyle bu Kararın 1 inci maddesi hükümlerine göre hesaplanacak tutardaki görev tazminatı, emekli aylıklarıyla birlikte ödenir.****"*

3.1. Görev Tazminatı Kimlere Ödenmez?

Görev tazminatı ödenmesine ilişkin 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3. maddesinde yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz Temsil Tazminatı Ödenmesine ilişkin 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3, 4, 5 ve 6. maddelerinin görev tazminatı hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3. maddesinde "*Kanunlarda yer alan hükümlere göre kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli veya kapsam dışı statüde çalışanlara, temsil tazminatı öngörülen kadroları tedvir, vekâlet ve benzeri geçici görevlendirme suretiyle yürütenlere temsil tazminatı ödenmemesi*" öngörülmüştür.

Bu hükümden hareketle kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli veya kapsam dışı statüde çalışanlara, temsil tazminatı öngörülen kadroları tedvir, vekâlet ve benzeri geçici görevlendirme suretiyle yürütenlere görev tazminatı da ödenmeyecektir.

3.2. Görev Tazminatında Mahsuplaşma ve Asgari Görev Tazminatı

Temsil tazminatından hangi ödemelerin mahsup edileceği, 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinde düzenlenmişti.

Görev tazminatına ilişkin 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında görev tazminatından mahsup edilecek ödeme unsurları konusunda, temsil tazminatına ilişkin 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinin aynen uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu sebeple yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz temsil tazminatından mahsup edilmesi gereken ödeme unsurları, görev tazminatı tutarlarından da mahsup edilecektir. Burada tekrara girmemek için bu ödeme unsurları verilmeyecektir. Ayrıntılı olarak bilgilenmek isteyenler yukarıdaki **"Temsil Tazmi-**

natı Ödemesinde Mahsuplaşma" bölümüne bakabilir.

Ancak, 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesinde "*ödenecek görev tazminatı tutarından mahsup edilecek tutarın, görev tazminatının %20'sini geçmesi halinde,* ***görev tazminatının % 80'inin asgari görev tazminatı*** *olarak ödeneceği*" hükme bağlanmıştır.

Bu da göstermektedir ki görev tazminatından mahsup edilecek ödeme unsurları en çok görev tazminatının % 20'si kadar olabilir. Mahsup edilecek tutar, görev tazminatının % 20'sini aşsa bile görev tazminatının % 80'i asgari görev tazminatı olarak ödenmeye devam edilecektir.

2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 1. maddesine göre hazırlanmış olan aşağıdaki Tabloda makam tazminatı göstergelerine göre görev tazminatı ödemesinden yararlanacaklar için belirlenmiş olan görev tazminatı göstergeleri gösterilmiştir.

TABLO 19	
GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGE TABLOSU	
MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGESİ	**GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
6.000 OLANLAR İÇİN	15.000
4.500 OLANLAR İÇİN	11.500
3.000 OLANLAR İÇİN	9.000
2.000 OLANLAR İÇİN	8.000
1.000 OLANLAR İÇİN	7.000

Konunun daha iyi anlaşılması için bir kamu çalışanına temsil ve görev tazminatlarından yalnızca birisinin ödendiğini, temsil tazminatı ödemesinden yararlanan kamu görevlisinin görev tazminatı ödemesinden, görev tazminatı ödemesinden yararlanan kamu görevlisinin de temsil tazminatı ödemesinden yararlanmadığını belirtmek gerekir.

Görüldüğü üzere **memurlardan;**

- 7.000 ve üzeri göstergeler üzerinden Makam Tazminatı alanlara ayrıca **Temsil Tazminatı**,
- 7.000'den az göstergeler üzerinden Makam Tazminatı alanlara ise ayrıca **Görev Tazminatı**

ödenmesi öngörülmüştür.

Yukarıda izah edildiği üzere aynı durum, hâkimler ve savcılarda makam tazminatına karşılık olmak üzere düzenlenmiş bulunan yüksek hâkimlik tazminatı için geçerlidir.

Bu durumu daha net görebilmek için aşağıdaki Tablo'da da **memurlar için** makam, temsil ve görev tazminatlarına esas göstergeler toplu halde gösterilmiştir.

TABLO 20	
MEMURLAR İÇİN MAKAM, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGELERİ	
MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGELERİ	**TEMSİL VE GÖREV TAMİNATI GÖSTERGELERİ**
15.000 OLANLAR İÇİN	20.000 (TT) (*)
13.000 OLANLAR İÇİN	19.500 (TT)
10.000 OLANLAR İÇİN	19.000 (TT)
7.000 OLANLAR İÇİN	17.000 (TT)
6.000 OLANLAR İÇİN	15.000 (GT) (**)
4.500 OLANLAR İÇİN	11.500 (GT)
3.000 OLANLAR İÇİN	9.000 (GT)
2.000 OLANLAR İÇİN	8.000 (GT)
1.000 OLANLAR İÇİN	7.000 (GT)

(*) **TT:** Temsil Tazminatı (**) **GT:** Görev Tazminatı

AÇIKLAMA 31: EK GÖSTERGE, MAKAM/YÜKSEK HÂKİMLİK VE TEMSİL TAZMİNATLARI BAĞLAMINDA KAMU YÖNETİMİNDE HİYERARŞİ VE PROTOKOL

*Kamu yönetiminde uzun yıllar boyunca hiyerarşi ve protokol **"ek gösterge"** ile ifade edilir olmuştur. Ek Gösterge, bir görevin hiyerarşideki yerini, Devlet açısından o kadroya verilen önemi gösteren en önemli unsurlardan biri olmuştur.*

*(**NOT:** Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce yayımlanan atama kararnamelerine bakıldığında sadece atama yapılan kadronun unvanının değil, kadronun derecesi ve ek göstergesinin de zikredildiği görülmektedir;*

***"1 inci derece kadrolu ve 6400 ek göstergeli ……. Genel Müdürlüğüne …….. atanmıştır."** gibi.*

Aynı durum Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce yayımlanan Mülki İdare Amirliği atama kararnamelerinde de geçerlidir;

***"3 üncü derece kadrolu …… Kaymakamlığına …….. atanmıştır."** gibi.*

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra üst kademe kamu yöneticiliği kadrolarına atama yapılmasına ilişkin Cumhurbaşkanı Kararlarında atama yapı-

lan kadroların derece ve ek göstergelerinin belirtilmesi uygulamasına son verilmiştir.)

Kamu yönetiminde, kamu personel sisteminin ana unsurlarından biri olan ve idare aygıtının temel personel kategorisi durumundaki memurların dışında Anayasa koyucunun diğer kamu görevlileri olarak kategorize ettiği her biri ayrı bir hiyerarşik dizge oluşturan;

- *Yargı bürokrasisi,*
- *Askeri bürokrasi ve*
- *Akademik bürokrasi*

de varlığını sürdürmektedir.

Personel statüleri itibariyle birtakım farklı ödeme unsurları (yargı ödeneği, üniversite ödeneği vb.) bulunsa da, genel olarak kamu çalışanlarının aylıklarının belirleyici unsurlarının; ***gösterge, ek gösterge, taban aylığı, makam veya yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatları gibi*** *kamu personel ücret sisteminin temel başlıklar açısından birbirleriyle uyumlu parçaları olduğunu belirtmek gerekir.*

Yaygın olarak 2000 yılından itibaren kamu personelinin ücret sisteminde yerini alan;

- Makam veya Yüksek Hâkimlik Tazminatları ile Temsil ve Görev Tazminatları,

"Ek gösterge" yanında bir kadro veya görevin kamu yönetimi hiyerarşisindeki ve Devlet protokolündeki yerini gösteren en önemli unsurları olmuştur.

Kamu görevlilerinin ek göstergeleri üzerinde 2022 yılında 7417 sayılı Kanundan önce son kapsamlı değişiklik 1994 yılında yapılmıştır. Bu tarihten sonra yeni ihdas edilen bazı üst düzey yönetici kadroları ile belli meslek gruplarındaki (örneğin kariyer meslek mensupları, polis vb.) ek gösterge düzenlemeleri dışında kapsamlı bir değişiklik yapılmamıştır. Ek gösterge, sadece memurları değil, hâkim ve savcıları, yükseköğretim personelini ve askeri personeli de yakından ilgilendiren bir düzenlemedir. Bir meslek grubunun ek göstergesi üzerinde yapılacak bir düzenleme zincirleme bir şekilde diğer meslek gruplarını da etkilemektedir.

2018 yılından beri kamuoyunun gündeminde bulunan belli meslek gruplarındaki personelin (polis, hemşire, öğretmen ve din görevlisi) ek göstergelerinin 3600'e yükseltilmesi çalışmaları, 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun yayımlanması ile tamamlanmıştır. 7417 sayılı Kanun, "memurların, askeri personelin, yargı mensuplarının ve yükseköğretim personelinin ek göstergelerini ve bu ek göstergelere bağlı olarak emeklilik haklarını düzenleyen mevzuatı baştan aşağı değiştirmiştir" denebilir. 7417 sayılı Kanunda yer alan yeni ek gösterge düzenlemelerinin, 15 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Diğer taraftan 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla 15 Nisan 2023 tarihinden geçerli olmak üzere yüksek yargı mensuplarının ek gösterge, yüksek hakimlik ve temsil tazminatı göstergelerinde önemli değişiklikler yapılmıştır.

Aşağıdaki Tablo'da üst düzey görevlerdeki memurlar yanında askeri, yargısal ve akademik personel sisteminin üst düzey yöneticilerinden oluşan diğer kamu görevlilerinin de ek gösterge, makam/yüksek hâkimlik ve temsil tazminatları itibariyle sıralaması yapılmaya çalışılmıştır.

Sıralama yapılırken eski sistemde "Müsteşar" ek göstergesi olan 7800'e kadar inilmiş,

buraya kadar sayılan kadroların, hiyerarşi ve Devlet protokolü sistemi açısından yeterince fikir verdiği değerlendirildiğinden daha düşük ek göstergeli kadrolara kadar inilmemiştir.

TABLO 21			
EK GÖSTERGE, MAKAM/YÜKSEK HÂKİMLİK VE TEMSİL TAZMİNAT GÖSTERGELERİ İTİBARİYLE KAMU YÖNETİMİNDE HİYERARŞİ VE PROTOKOL			
KADRO UNVANI	**EK GÖSTERGE**	**MAKAM/YÜKSEK HÂKİMLİK TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
GENELKURMAY BAŞKANI	9000	30.000	30.000
ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANI	9000	17.000	20.000
YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANI DANIŞTAY, SAYIŞTAY BAŞKANI YARGITAY CUMH. BAŞSAVCISI DANIŞTAY BAŞSAVCISI (*)	9000	17.000	20.000
DİYANET İŞLERİ BAŞKANI	9000	13.000	19.500
CUMHURBŞK. İDARİ İŞL. BAŞKANI	8400	15.000	20.000
KUVVET KOMUTANI JANDARMA GENEL KOMUTANI	8400	20.000	20.000
TBMM GENEL SEKRETERİ	8400	13.000	19.500
ANAYASA MAHKEMESİ ÜYESİ	8000	17.000	20.000
YARGITAY/DANIŞTAY BİR. BŞK. V. YARGITAY CUMH. BAŞSAVCIVEKİLİ YARGITAY / DANIŞTAY DAİRE BŞK. SAYIŞTAY DAİRE BAŞKANI (**)	8000	17.000	20.000
YARGITAY/DANIŞTAY ÜYELERİ SAYIŞTAY BAŞSAVCISI (***)	8000	17.000	20.000
BAKAN YARDIMCISI BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI (****) Y.Ö.K. BAŞKANI ORGENERAL/ORAMİRAL	8000	15.000	20.000
DEVLET DEN. KURULU BAŞKANI	8000	10000	19000
CBŞK. STRATEJİ VE BÜTÇE BŞK. CBŞK. İLETİŞİM BAŞKANI (*****)	8000	10.000	19.000
CBŞK. ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ (*****)	7800	10.000	19.000
BÜYÜKELÇİLER, VALİLER M.G.K. GENEL SEKRETERİ ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANI KORGENERAL/KORAMİRAL	7800	10.000	19.000
DAİMİ TEMSİLCİLER BİRİNCİ SINIF HÂKİM VE SAVCILIKTA 3 YILINI DOLDURUP, YARGITAY VE DANIŞTAY ÜYELİĞİNE SEÇİLME HAKKINI KAYBETMEYENLER	7800	7.000	17.000
YÖK ÜYELERİ YÖK DEN. KURULU ÜYELERİ	7800	7000	17000

(*) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla;

- *Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı(Bunlara bağlı olarak Sayıştay Başkanının), Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Danıştay Başsavcısının*
    - *Ek göstergesi 8000'den, 9000'e,*
    - *Yüksek hakimlik tazminatı göstergesi de 15.000'den 17.000'e*

yükseltilmiştir.

(**) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla;

- *Yargıtay/Danıştay Bir. Bşk. V., Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay / Danıştay Daire Bşk. (Bunlara bağlı olarak Sayıştay Daire Başkanının)*
    - *Ek göstergeleri 7800'den 8000'e,*
    - *Yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 8.000'den 17.000'e*

yükseltilmiştir.

Yukarıda sayılan yüksek yargı mensuplarının yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin 8000'den 17.000'e yükseltilmesi, bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 18.000'den 20.000'e yükseltilmesini gerektirmiştir.

(***) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla;

- *Yargıtay Üyeleri, Danıştay Üyeleri (bunlara bağlı olarak Sayıştay Üyelerinin), Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekilinin*
    - *Ek göstergeleri diğer yargı mensuplarından farklılaştırılmak suretiyle 7800'den 8000'e,*
    - *Yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 7.000'den 17.000'e*

yükseltilmiştir.

Yukarıda sayılan yüksek yargı mensuplarının yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin 7000'den 17.000'e yükseltilmesi, bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 17.000'den 20.000'e yükseltilmesini gerektirmiştir.

(****) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde artık Başbakanlık Müsteşarı kadrosu bulunmamaktadır. Ancak 7417 sayılı Kanunla yapılan ek gösterge düzenlemeleri sonrasında yeni en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesinin 8400'e yükseltilerek uygulanması öngörülmüştür. Buna karşılık eski en yüksek Devlet memuru ek göstergesinin 8000 olarak uygulanmaya devam edilecek olması ve diğer personelin tazminat, ek ödeme gibi ödeme unsurlarında en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflarda Başbakanlık Müsteşarına yapılan ödeme unsurlarının dikkate alınacak olması sebebiyle Tablo'da Başbakanlık Müsteşarına da yer verilmiştir.

(*****) Kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 7417 sayılı Kanundan kısa bir süre sonra yürürlüğe konulan 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (V) sayılı Cetvelin ikinci satırına "ek göstergesi 7.800 ve daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar" ibaresi eklenmek suretiyle;

- *Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanı, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanı ve Cumhurbaşkanlığı Özel Kalem Müdürünün makam tazminatı gös-*

tergesi 7000'den 10.000'e buna bağlı olarak da temsil tazminatı göstergesi 17.000'den 19.000'e

yükseltilmiştir.

Kamu personelinin ek göstergeleri üzerinde kapsamlı düzenlemeleri içeren 7417 sayılı Kanunun üst düzey kamu yöneticilerinin hiyerarşi ve protokolünde meydana getirdiği değişiklikler kabaca şu başlıklar altında ifade edilebilir:

- *Yargı ve askeri bürokrasinin en tepesinde bulunan makamların ek göstergelerinde (Genelkurmay Başkanı ve Anayasa Mahkemesi Başkanı: 9000) herhangi bir değişiklik olmamıştır. Buna karşılık memurlar içerisinde en yüksek ek göstergeli görev Diyanet İşleri Başkanlığı olmuş ve bu makamın ek göstergesi 8000'den 9000'e yükseltilmiştir.*
- *Kamu personel mevzuatında "En Yüksek Devlet Memuru" sıfatını taşıyan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi 8000'den 8400'e yükseltilmiştir. Ancak kamu personel sisteminde zam ve tazminatların belirlenmesinde esas alınmak bakımından en yüksek Devlet memurunun ek göstergesi eskiden olduğu gibi 8000 olarak uygulanmaya devam edilecektir.*
- *Yasama organı idari teşkilatının en üst yöneticisi olan Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterinin ek göstergesi de 8000'den 8400'e yükseltilmiştir.*
- *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişin bir yansıması olarak daha fazla önem kazanan ve ön plâna geçen Cumhurbaşkanlığına bağlı bazı makamların ek göstergelerinde de yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanı ile Devlet Denetleme Kurulu Başkanının ek göstergeleri, iki kademe ilerletilmek suretiyle 7600'den 8000'e yükseltilmiştir. Halbuki eski sistemde bu kadrolarla aynı emsalde kabul edilen kadroların (örneğin müsteşar, vali vb.) ek göstergeleri bir kademe ilerletilerek 7600'den 7800'e yükseltilmiştir. Yine Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanının ek göstergesi de (**NOT:** 375 sayılı KHK'nın Ek 34. maddesi, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanının ek göstergesini Türkiye İstatistik Kurumu Başkanına endekslemiştir.) üç kademe ilerletilerek 7000'den 8000'e yükseltilmiştir. Oysa emsal olarak alınan Türkiye İstatistik Kurumu Başkanının ek göstergesi bir kademe ilerletilerek 7000'den 7600'e yükseltilmiştir. Aynı şekilde Cumhurbaşkanlığı Özel Kalem Müdürünün ek göstergesi de üç kademe ilerletilmek suretiyle 6400'den 7800'e yükseltilmiştir. Oysa emsal kadroların ek göstergesi bir kademe ilerletilmek suretiyle 6400'den 7000'e yükseltilmiştir.*
- *Yukarıdaki Tablo'da da görüleceği üzere; ek göstergeler üzerinde bu düzenlemeler yapılırken, makam ve temsil tazminatlarında düzenleme yapılmadığı için, ek göstergesi daha yüksek olmasına karşılık makam ve temsil tazminatı daha düşük kadro görüntüsü ortaya çıkmıştır. (Bakınız, Diyanet İşleri Başkanı, TBMM Genel Sekreteri vb.)*

AÇIKLAMA 32: EMEKLİLİK SİSTEMİ AÇISINDAN EK GÖSTERGE, MAKAM/YÜKSEK HÂKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATLARININ ÖNEMİ

2008 yılında 5510 sayılı Kanunla birlikte yeni sosyal güvenlik sisteminin yürürlüğe girmesinden önce 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabi olanlar açısından hem bağlanacak emekli aylığının, hem de emekli ikramiyesinin belirlenmesinde ek göstergenin önemi büyüktür. *Ek gösterge yanında, Makam/Yüksek Hâkimlik, Temsil ve Görev tazminatları da emeklilik döneminde alınan aylık açısından önem taşımaktadır.*

5510 sayılı Kanun, Ekim – 2008 ayından önce 5434 sayılı Kanun kapsamında iştirakçi olanlar açısından mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasını öngörmüştür.

Bu noktada, 5510 sayılı Kanun ile kıyaslandığında emeklilik hakları açısından 5434 sayılı Kanunun daha avantajlı bir statüye imkân verdiğini belirtmek gerekir.

32.1. EK GÖSTERGENİN EMEKLİLİK AÇISINDAN ÖNEMİ

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga Ek 73. Maddesine göre;

"Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı iştirakçilerinden ek göstergeli veya daha yüksek ek göstergeli bir göreve atananlara; atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden emekli aylığı, malullük aylığı bağlanması ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi veya toptan ödeme yapılabilmesi için, ***atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden, bu göreve başladıkları tarihten itibaren en az altı ay süreyle Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına kesenek ve karşılık ödemiş olması şarttır.*** *Altı ay kesenek ve karşılık ödenmemiş olanlara bu göreve atanmadan önce emekli keseneğine esas alınan ek gösterge rakamı üzerinden işlem yapılır....."*

hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre bir iştirakçiye atanmış bulunduğu kadronun ek göstergesi üzerinden emekli aylığı ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi için ***en az 6 ay süreyle bu ek gösterge üzerinden emekli keseneği ve kurum karşılığı ödenmesi gerekmektedir.***

Ancak aşağıda belirtilen durumlarda 6 ay kesenek ve karşılık ödenmesi şartı aranmamaktadır:

- *Her türlü müşavirlik görevlerine atananlar hariç Bakanlar Kurulu Kararı veya müşterek kararla atananlar,*
- *Kariyer mesleklerde bulunanlar,*
- *Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil olanlar, 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu, 926 sayılı TSK Personel Kanunu, 357 sayılı Askeri Hâkimler Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi olanlar,*
- *Yaş haddi, vazife malullüğü veya ölüm nedeniyle altı aylık süreyi tamamlayamayanlar.*

Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43. maddesinin B bendinde aşağıdaki kadrolara atanmış olanlara bu kadrolarda bulundukları sürece daha önce almış bulundukları en yüksek ek göstergeler üzerinden ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır:

- *Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve Üyelikleri,*

*(**NOT:** 24/6/1983 tarihli ve 72 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, 03.12.2010 tarihli ve 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 82. maddesi ile kaldırılmıştır.)*

- *Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve üyelikleri,*
- *Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri,*

*(**NOT:** Yüksek Fen Kurulu Başkanlığı, artık Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı bünyesindedir.)*

- *Müşavir ve 1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolar*

Benzer bir hüküm 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda da bulunmaktadır. Bahse konu Kanunun 10. maddesinin dördüncü fıkrasında "Başkanlık vaizi kadrosuna atananlar, din hizmetlerinde etkinliği sağlamak amacıyla Başkanlık tarafından belirlenen yerlerde görevlendirilebilir. 657 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin (B) bendinin üçüncü fıkrasında belirtilen kadrolara atananlar hakkında uygulanan hükümler, Başkanlık vaizi kadrosuna atananlar hakkında da aynen uygulanır." Hükmüne yer verilmiştir.

ÖRNEK:

657 sayılı Kanunun 43/B maddesi uygulamasında, Genel Müdür görevine atanan ve görevden alınan bir kişi, Müşavir kadrosuna atanmışsa, Müşavir kadrosunda bulunduğu sürece kendisine Müşavir kadrosunun ek göstergesi değil, daha önce bulunduğu Genel Müdür kadrosunun Ek Göstergesi (7000) esas alınarak ödeme yapılacaktır.

***5434 sayılı Kanun uygulamasında kamu görevlisinin ek göstergesi, emeklilik haklarının başlıca belirleyicisidir.** 5434 sayılı Kanun kapsamında iştirakçi olanlardan; bulunduğu kadronun ek göstergesine göre emeklilik keseneği ve kurum karşılığında esas alınacak tazminat tutarları, 5434 sayılı Kanunun mülga Ek 70. maddesinde düzenlenmiştir.*

*Kanunun mülga Ek 70. maddesinde belirtilen bu oranlara genel kullanımda **"Tazminat Yansıtma Oranları"** da denmektedir.*

*(**NOT:** Kapsamlı olarak kamu çalışanlarının ek göstergelerini yeniden düzenleyen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun, 5434 sayılı Kanunun mülga Ek 70. maddesinin de aşağıdaki Tabloda görüldüğü üzere yeniden düzenlenmesini öngörmüştür. Kanunun öngördüğü bu değişikliklerin ise 15 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmesi hükme bağlanmıştır.)*

*Burada belirlenmiş oranlar, En Yüksek Devlet Memuru Aylığı ile çarpılmak suretiyle emekli aylığı ve emekli ikramiyesinin tespitinde kullanılacak **EMEKLİLİK TAZMİNAT TUTARLARI** belirlenmektedir.*

TABLO 22		
EMEKLİ SANDIĞI İŞTİRAKÇİLERİNİN EK GÖSTERGELERİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞLARINDA VE İKRAMİYELERİNDE YARARLANACAKLARI TAZMİNAT YANSITMA ORANLARI (*)		
EK GÖSTERGE	**TAZMİNAT YANSITMA ORANI**	**TUTARI**
8400 VE ÜZERİ OLANLAR İÇİN	% 255	18.432,08 TL
7800 (DAHİL) - 8400 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 215	15.540,78 TL
7000 (DAHİL) - 7800 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 195	14.095,12 TL
5400 (DAHİL) - 7000 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 165	11.926,64 TL
3600 (DAHİL) - 5400 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 145	10.481,00 TL
2800 (DAHİL) - 3600 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 85	6.144,03 TL
DİĞERLERİ İÇİN	% 55	3.975,54 TL

(*) Emekli aylık ve ikramiyesinin belirlenmesinde, burada belirlenmiş tazminat yansıtma oranlarının en yüksek Devlet memuru aylığına uygulanması suretiyle bulunan tutarlar kullanılmaktadır. 2024 yılının birinci yarısı için en yüksek Devlet memuru aylığı, 7.228,27 TL'dir.

32.2. MAKAM/YÜKSEK HÂKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATLARININ EMEKLİLİK AÇISINDAN ÖNEMİ

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga Ek 68. maddesine göre;

- *Makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde* ***toplam 2 yıl bulunduktan sonra*** *emekliye ayrılanlara* ***makam veya yüksek hâkimlik ve temsil veya görev tazminatları bulundukları en üst görevleri esas alınarak ödenmektedir.***
- *Makam veya yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam en az iki yıl bulunmadan veya bu görevlerde hiç bulunmadan emekliye ayrılanlara ise, en az altı ay süreyle bulundukları en üst görevleri için belirlenen görev tazminatı veya hizmet yılları itibarıyla belirlenen görev tazminatından yüksek olanı ödenir."*

32.3. 5434 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİNE GÖRE EMEKLİ AYLIĞI VE EMEKLİ İKRAMİYESİNİN BELİRLENMESİ

Buraya kadar anlatılmaya çalışılan

- *Yüksek ek göstergeli*

ya da

- *Makam/yüksek hâkimlik ve temsil/görev tazminatı ödenmesi öngörülen*

görevlerde bulunduktan sonra emekli olunmasının, emekli aylığına ya da emekli ikramiyesine etkisini şu şekilde izah edebiliriz.

32.3.1. EMEKLİ AYLIĞI VE İKRAMİYESİNİN BELİRLENMESİNDE DİKKATE ALINAN ÖDEME KALEMLERİ

5434 sayılı Kanunu hükümlerine göre ***(mülga Ek 48. madde ve mülga Ek 70. madde)*** *bir iştirakçinin kesenek ve kurum karşılıklarının belirlenmesinde, dolayısıyla emekli aylığının ve emekli ikramiyesinin hesabında esas alınan* ödeme kalemleri aşağıda sayılmıştır:

- ***Gösterge Aylığı:*** *İlerleme sistemine göre kamu görevlisinin ulaştığı derece ve kademeye göre belirlenen göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.*
- ***Ek Gösterge Aylığı:*** *Yukarıda anlatıldığı üzere kamu görevlisine emekliliğinde dikkate alınan en yüksek ek göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.*
- ***Taban Aylığı:*** *Kapsamındaki tüm kamu çalışanları için standart olarak taban aylığı göstergesinin (1000), taban aylığı katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.*
- ***Kıdem Aylığı :*** *En fazla 25 yıl için ödenen ve yıllık olarak 20 göstergenin aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutarın kıdem yılı ile çarpılması ile elde edilen tutardır.*
- ***Emeklilik Tazminat Tutarı:*** *Yukarıda anlatıldığı üzere kamu görevlisinin emeklilikte yararlanmaya hak kazandığı ek göstergesine göre kesenek ve kurum karşılıklarının belirlenmesinde dikkate alınan oranın, en yüksek devlet memuru aylığına oranlanması suretiyle bulunan tutardır.*

32.3.2. EMEKLİ AYLIĞININ BELİRLENMESİ

5434 sayılı Kanun kapsamındaki kamu çalışanlarına, burada sayılan tutarlar toplamının;

- *Fiili ve itibari hizmet süresi toplamı 25 yıl olanlara* ***% 75'i,***
- *25 yıldan az olanlara her tam yıl için* ***% 1 eksiği,***
- *Fazla olanlara da her tam yıl için* ***% 1 fazlası***

üzerinden emekli aylığı bağlanmaktadır. ***(5434 sayılı Kanun, mülga Madde 41)***

ÖRNEK:

30 yıl hizmeti bulunan kamu görevlisine burada belirlenmiş tutarın % 80'i, 35 yıl hizmeti bulunan kamu görevlisine ise burada belirlenmiş tutarın % 85'i oranında emekli aylığı bağlanmaktadır.

Daha sonra da varsa makam/yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminat tutarları bu emekli aylığına eklenmek suretiyle iştirakçiye emeklilikte ödenecek tutar belirlenmektedir.

32.3.3. EMEKLİ İKRAMİYESİNİN BELİRLENMESİ

5434 sayılı Kanun kapsamındaki kamu çalışanlarına,

- *Burada belirlenmiş ödeme kalemleri üzerinden hesaplanan tutarlar toplamının,*
- *Hizmet yılıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda*

emekli ikramiyesi** ödenmektedir. **(5434 sayılı Kanun, Madde 89)

*Kanunun önceki halinde var olan **"ikramiye ödemesinde 30 fiili hizmet yılı üzeri hizmetlerin dikkate alınmayacağı"**na dair hüküm 17.01.2012 tarihli ve 6270 sayılı sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Artık 30 hizmet yılı üzerinde olan hizmet süreleri için de emekli ikramiyesi ödenmektedir.*

32.3.4. KARŞILAŞTIRMA TABLOSU

Kamu görevlisinin bulunduğu kadronun ek göstergesinin, hak kazandığı makam tazminatı ile görev ve temsil tazminatlarının emekli aylığına ve emekli ikramiyesine etkisini somut örnekler üzerinden karşılaştırmalı olarak göstermek faydalı olacaktır.

Buraya kadar anlattıklarımızı bir Tablo'da karşılaştırmalı olarak şu şekilde gösterebiliriz:

*Tablo'da hepsi de **30 hizmet yılı** üzerinden, biri **Genel Müdür**, biri **Daire Başkanı**, biri **Şef**, biri de **Mühendis** kadrosu üzerinden emekli olmuş 4 kişinin durumu ele alınmıştır.*

Genel Müdür'ün Ek göstergesi 7000, Makam-Temsil Tazminatı toplamı 24.000

Daire Başkanı'nın Ek göstergesi 4200, Makam-Görev Tazminatı toplamı 10.000

Şef' in Ek göstergesi 2800, Makam-Temsil Tazminatı toplamı 0

Mühendisin Ek göstergesi 4200, Makam-Temsil Tazminatı toplamı 0'dır.

Hesaplamalarda 2024/1 dönemi için geçerli katsayılar kullanılmıştır.

TABLO 23				
FARKLI KADROLARDA EK GÖSTERGE, MAKAM, TEMSİL, GÖREV TAZMİNATLARININ EMEKLİ AYLIĞI VE EMEKLİ İKRAMİYESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ				
ÖDEME KALEMLERİ	**KADRO UNVANLARI**			
	GENEL MÜDÜR 7000 – 24.000	**DAİRE BAŞKANI 4200 – 10.000**	**ŞEF 2800 - 0**	**MÜHENDİS 4200- 0**
GÖSTERGE AYLIĞI (1)	1.141,30	1.141,30	1.141,30	1.141,30
EK GÖSTERGE AYLIĞI (2)	5.326,09	3.195,65	2.130,43	3.195,65
TABAN AYLIĞI (3)	11.909,08	11.909,08	11.909,08	11.909,08
KIDEM AYLIĞI (4)	380,34	380,34	380,34	380,34
EMEKLİLİK TAZMİNATI (5)	14.095,12	10.481,00	6.144,03	10.481,00
TOPLAM (6) (1+2+3+4+5)	32.851,93	27.107,37	21.705,18	27.107,37
EMEKLİ AYLIĞI (7) (6 X % 80)	26.281,54	21.685,89	17.364,14	21.685,89
MAKAM, TEMS/ GÖREV T. (8)	18.260,90	7.608,71	-	-
EK ÖDEME (*) (9) (7 + 8 X % 4)	1.781,69	1.171,78	694,56	867,43
İLAVE ÖDEME (**) (10) (7 + 8 X % 6,34)	2.823,99	1.857,27	1.100,88	1.374,88
ÖDENEN EMEKLİ AYLIĞI (11) (7 + 8 + 9 + 10)	49.148,12	32.323,65	19.159,58	23.928,20
EMEKLİ İKRAMİYESİ (6 X 30)	985.557,90	813.221,10	651.155,40	813.221,10

(*) 8.2.2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanuna göre çeşitli kanun hükümlerine göre aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile özel kanunları uyarınca vatani hizmet tertibinden aylık bağlanmış bulunanlara, harp malûllüğü zammı ve tazminatlar dahil aylık veya gelir olarak her ay ödenecek tutarlara göre ayrıca ek ödeme yapılması öngörülmüştür. Yapılacak ek ödemenin bir aylık tutarı, her bir aylık veya gelirleri; 400 Yeni Türk Lirası ve daha az olanlar için aylık veya gelirlerinin % 5'i, aylık veya gelirleri 400 Yeni Türk Lirasından fazla olanlar için % 4'üdür. Bu maktu hadler, Devlet memuru aylık katsayısında meydana gelecek artış oranında artırılmak suretiyle uygulanır. Sosyal güvenlik kurumları tarafından ödenen ikramiye, toptan ödeme ve diğer ödemelerin hesabında ek ödeme dikkate alınmamaktadır. Bu ödeme, ilgili sosyal güvenlik kuruluşlarınca ödenmesini müteakip iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir.

NOT: *1980'li yıllarda tüm çalışanlar ve emekliler için başlatılan ve belgeye dayalı*

harcamaların beyan edilmesi karşılığında **"vergi iadesi"** *alınması uygulaması, çalışanlar için* **"asgari geçim indirimi"**, *emekliler için ise burada belirtilen 5454 sayılı Kanun ile getirilen* **"ek ödeme"** *uygulaması ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.*

(**) 5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanununa 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 2. Maddesi ile eklenen Ek 86. maddeye göre; Bu Kanuna göre emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylığı ile dul ve yetim aylığı bağlananlara, ödenen aylıklar ve bu Kanunun ek 81 ve ek 85 inci maddeleri uyarınca yapılan ek ödemeler hariç aylıkları ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamının %6,34'ü oranında **ilave ödeme** *yapılması ve bu ödemenin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmesini izleyen iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilmesi öngörülmüştür.*

NOT: *Burada geçen % 6,34 oranının nereden kaynaklandığı şu şekilde izah edilebilir: 2023 Yılının ikinci yarısında emekli aylıklarında ortaya çıkan alım gücü kaybının giderilebilmesi için % 25 oranında artış yapılması kamuoyuna açıklanmıştır. 2023 yılının ilk altı ayında ortaya çıkan enflasyon farkının (% 17,55), % 25'e tamamlanabilmesi için, emekli aylıklarında % 6.34 oranında ilave ödeme yapılması suretiyle % 25 emekli maaş artışı hedefine ulaşılması öngörülmüştür.*

Karşılaştırmalı Tablo incelendiğinde;

- *Ek göstergenin yükselmesi sebebiyle daha yüksek orandan emeklilik tazminatına hak kazanıldığı,*

(Bakınız; Tablo'da (5) numaralı satırdaki tutarlar.)

- *Ek göstergenin yükselmesi ile artan emeklilik tazminatının yüksekliğinin, hem emekli aylığını, hem de emekli ikramiyesini doğrudan belirlediği,*

(Bakınız; her ikisinde de makam ve görev tazminatı ödemesi bulunmadığı halde Şef ve Mühendis'in emekli aylığı ve emekli ikramiyesine bakıldığında tazminat yansıtma oranlarının belirlenmesine etki edecek bir ek gösterge farkının emekli tazminatının yükselmesine etkisi açıkça görülmektedir.)

- *Makam, temsil ve görev tazminatının emekli aylığını doğrudan etkilediği,*

(Bakınız; aynı ek göstergeye sahip olmalarına rağmen, (Makam ve görev tazminatı bulunan) Daire Başkanı ile (Makam ve görev tazminatı bulunmayan) Mühendis arasında emekli ikramiyeleri aynı olduğu halde makam ve görev tazminatı dolayısıyla emekli aylığında oluşan fark bariz bir şekilde görülmektedir.)

görülebilmektedir.

AÇIKLAMA 33: EMEKLİLİKTE YAPILAN İLAVE ÖDEMELER

Buraya kadar anlatılanlardan, kamu çalışanları için ek gösterge, makam, yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatlarının emekli ikramiyesinin ve emekli aylıklarının

belirlenmesi açısından önemini görmüş olduk.

Bu noktada kısaca kamu görevlilerinin çalışırken almış bulundukları ödeme unsurları ile bağlantısı kurulmaksızın emeklilikte yapılan ödeme unsurlarına değinmenin sistemin bütününü görebilmek açısından önemli olduğunu düşünüyorum.

Bu başlıkta zikredilebilecek ödeme unsurları 6 başlık altında ifade edilebilir:

- *Makam, yüksek hâkimlik, görev ve temsil tazminatlarının emeklilikte ödenmesi,*
- *Eski sistemde vergi iadesi ödemesine karşılık olmak üzere emeklilere yapılmakta olan ek ödeme,*
- *Bazı personele emeklilikte ek ödeme,*
- *Doktorlar ve diş tabipleri için emeklilikte* ***ek ödeme,***
- *Emekliler için* ***bayram ikramiyesi ödemesi,***
- *Kamu çalışanı emeklilerine yapılması öngörülen* ***ilave ödeme.***

İştirakçilere yapılan bu ödemelerin Hazine tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi öngörülmüştür.

33.1. MAKAM, YÜKSEK HÂKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATLARININ EMEKLİLİKTE ÖDENMESİ

Yukarıda detayları anlatıldığı üzere 5434 sayılı Kanunun mülga Ek 68. maddesi, ***"makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam 2 yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara makam veya yüksek hâkimlik ve temsil veya görev tazminatlarının bulundukları en üst görevleri esas alınarak*** *ödenmesi"ni öngörmüştür.*

Ek 68. maddeye göre bu ödemelerin, T.C. Emekli Sandığınca ödenmesini müteakip iki ay içinde Genel Bütçeye giren kurumlardan ayrılanlar için Hazineden, diğerleri için son kurumlarından faturası karşılığında tahsil edilmesi öngörülmüştür.

Bu düzenleme, kendilerine makam ve yüksek hâkimlik tazminatı ile bu tazminatlara bağlı olarak temsil ve görev tazminatı ödenmesi öngörülen kariyer meslek mensupları, idareciler, hâkim ve savcılar, belediye başkanları vb. iştirakçiler için emeklilikte de bu tazminatların ödenmesini esas almaktadır. Burada dikkate edilmesi gereken nokta bu ödemenin, ***2008 yılı ekim ayı öncesi iştirakçi olanlardan emekli olanlara yapılıyor olmasıdır.***

Ancak 2022 yılında; iki grup iştirakçi için, 5510 sayılı Kanuna tabi olsalar da emekliliklerinde makam, görev ve temsil tazminatı ödenmesini esas alan düzenlemeler yapılmıştır. Şimdi kısaca bu düzenlemelere bakalım.

33.1.1. Yeni Sosyal Güvenlik Sistemine (5510 sayılı Kanun) Tabi Bakan Yardımcılarına Makam ve Temsil Tazminatı Ödenmesi

01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Ek 22. madde; yeni sisteme göre iştirakçi olan Bakan Yardımcılarına, 15 Ocak 2023 tarihinden itibaren, 5434 sayılı Kanuna tabi olan-

larda olduğu gibi makam ve temsil tazminatlarının emeklilikte de ödenmesini öngörmektedir.

5510 sayılı Kanunun bahse konu Ek 22. maddesinde "Bakan yardımcılarından 5434 sayılı Kanunun bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ***ek 68 inci maddesine göre makam tazminatı ve buna bağlı olarak temsil tazminatı ödenenler hariç olmak üzere,*** *söz konusu mülga ek 68 inci maddede belirtilen şartları haiz olanlara, Kurumca bu Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca* ***bağlanan aylıklarına ilave olarak bakan yardımcıları için belirlenen makam ve temsil tazminatı tutarı ayrıca ilave edilir.*** *Bu fıkra kapsamında hesaplanan tutar, hak sahiplerinin aylıklarına 34 üncü maddede belirlenen oranlara göre ilave edilir. Mülga ek 68 inci maddenin birinci fıkrasında öngörülen iki yıllık sürenin hesabında makam tazminatına müstahak görevler ile sigortalı olup olmadıklarına bakılmaksızın bakan yardımcısı olarak geçen sürelerin tamamı dikkate alınır.*

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce Kurumca bu Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca aylık bağlanan bakan yardımcıları da, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden aybaşından itibaren, aynı usul ve esaslar çerçevesinde birinci fıkra hükmünden yararlandırılır ve bunlara geçmişe dönük herhangi bir ödeme yapılmaz.

Bu madde kapsamında ödenen tazminatlar ödendikçe iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bakan yardımcısı için öngörülen makam tazminatı göstergesinin 15.000, temsil tazminatı göstergesinin de 20.000 olduğu (toplam 35.000) dikkate alındığında 2024 yılının birinci dönemi için bu madde kapsamında emeklilikte yapılacak ilave ödeme:

35.000 X 0,760871 = ***26.630,48 TL*** *olmaktadır.*

33.1.2. Yeni Sosyal Güvenlik Sistemine Tabi (5510 sayılı Kanun) Belediye Başkanlarına Makam, Temsil ve Görev Tazminatı Ödenmesi

01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Ek 21. madde; yeni sisteme göre iştirakçi olan Belediye Başkanlarına, 15 Ocak 2023 tarihinden itibaren 5434 sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi makam ve temsil tazminatlarının emeklilikte de ödenmesini öngörmektedir.

5510 sayılı Kanunun bahse konu Ek 21. Maddesinde "Seçimler neticesinde Belediye Başkanı görevinde bulunanlardan 5434 sayılı Kanunun bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ek 68 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olanların bu Kanunun 27, 29, 47 ve geçici 2 nci maddelerine göre aylık başlangıç tarihi itibariyle hesaplanan ***aylık tutarlarına, emsali belediye başkanının almakta olduğu makam tazminatı ve buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı tutarı ayrıca ilave edilir.*** *Bu fıkra kapsamında hesaplanan tutar, hak sahiplerinin aylıklarına 34 üncü maddede belirlenen oranlara göre ilave edilir.*

Birinci fıkra kapsamında aylıklarına makam, temsil veya görev tazminatı eklenenler hakkında Kanunun geçici 4 üncü maddesinin onbirinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce bu Kanun ile bu Kanun öncesinde yürürlükte bulunan kanunların mülga hükümlerine göre aylık bağlananlardan, Kanunun geçici 4 üncü maddesinin onbirinci fıkrası kapsamında olmayanlardan bu madde kapsamına girenler de, maddenin yürürlük tarihini takip eden aybaşından itibaren bu hükümlerden yararlandırılır ve bunlara geçmişe yönelik herhangi ödeme yapılmaz.

Bu madde kapsamında ödenen tazminatlar ödendikçe iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir." *hükmüne yer verilmiştir.*

Burada örnek olarak Büyükşehir Belediye Başkanını alırsak, Büyükşehir Belediye Başkanı için öngörülen makam tazminatı göstergesinin 7.000, temsil tazminatı göstergesinin de 17.000 olduğu (toplam 24.000) dikkate alındığında 2024 yılının birinci dönemi için bu madde kapsamında emeklilikte yapılacak ilave ödeme:

24.000 X 0,760871 = ***18.260,90 TL*** *olmaktadır*

33.2. ESKİ SİSTEMDE "VERGİ İADESİ ÖDEMESİ"NE KARŞILIK OLMAK ÜZERE EMEKLİLERE YAPILMAKTA OLAN EK ÖDEME

Bilindiği üzere 1984 yılında 2978 sayılı Kanunla; ekonomide kayıt dışılığı önlemek ve vatandaşlarda yaptıkları harcamalar karşılığında fiş, fatura vb. alımı alışkanlığını yaygınlaştırmak amacıyla, tüm çalışanların ve emeklilerin yapmış oldukları harcamalara ilişkin belgeleri çalıştıkları kurumlara ibraz etmeleri karşılığında kendilerine ***"vergi iadesi"*** *verilmesini öngören bir uygulama başlatılmıştı.*

Zaman içinde çeşitli aşamalardan geçildikten sonra vergi iade ödemesi sistemi;

- *Çalışanlar için* ***"asgari geçim indirimi"****nin,*
- *Emekliler için de* ***"ek ödeme"*** *sisteminin*

getirilmesi suretiyle kaldırılmıştır.

Çalışanlar için 2021 yılı sonunda ***"asgari ücret kadar gelirden vergi alınmaması"*** *uygulamasının getirilmesi ile kaldırılan* ***"asgari geçim indirimi"*** *ilgili bölümde ayrıntılı olarak anlatılmıştı. Burada ise kısaca emekliler için vergi iadesi sisteminin yerine getirilen "ek ödeme" sisteminden bahsedilecektir.*

Emekliler açısından vergi iade ödemesi sistemini bitiren buna karşılık ek ödeme sistemini getiren 08.02.2006 tarihli ve 5454 sayılı "T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ek Ödeme Yapılması ile Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ödenen Gelir ve Aylıklarda 2006 Yılında Yapılacak Artışlar ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"da, Kanun kapsamında zikredilen mevzuat hükümlerine göre aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile özel kanunları uyarınca vatani hizmet tertibinden aylık bağlanmış bulunanlara, harp malûllüğü zammı ve tazminatlar dahil ***"aylık veya gelir olarak her ay ödenecek tutarlara göre ayrıca ek ödeme"*** *yapılması öngörülmüştür.*

Kanunun 1. maddesine göre;

Yapılacak ek ödemenin bir aylık tutarı;

- *Her bir aylık veya gelirleri; 400 Yeni Türk Lirası ve daha az olanlar için aylık*

veya gelirlerinin % 5'i,

- *Aylık veya gelirleri 400 Yeni Türk Lirasından fazla olanlar için % 4'ü*

olarak öngörülmüştür. Bu maktu hadler, Devlet memuru aylık katsayısında meydana gelecek artış oranında artırılmak suretiyle uygulanacaktır..

5454 sayılı Kanun bu ödemenin, "ilgili sosyal güvenlik kuruluşlarınca ödenmesini müteakip iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edileceğini" hükme bağlamıştır.

33.3. BAZI PERSONEL İÇİN EMEKLİLİKTE EK ÖDEME

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa 21.03.2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunun 9. maddesiyle eklenen Ek 81. maddeye göre;

- *Millî İstihbarat Hizmetleri ve Emniyet Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolar,*
- *Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına mensup subay, astsubaylar,*
- *Uzman jandarmalar ve 3269 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde 19/6/2010 tarihli ve 6000 sayılı Kanunla yapılan değişiklik gereğince Devlet memuru olarak istihdam edilip emekliliğe hak kazananlar dâhil uzman erbaşlar,*
- *926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesi uyarınca araştırmacı unvanlı kadrolara atananlar ile*
- *Çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak*

emekli aylığı veya ek 77 nci madde kapsamına girenler hariç olmak üzere vazife malûllüğü veya adi malûllük aylığı ödenenlerden ***emekli aylıklarıyla birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, her ay emekli aylıklarıyla birlikte 100 YTL tutarında ayrıca ödeme yapılır."*** *hükmüne yer verilmiştir.*

Bu ödeme yukarıda sayılan personelin emekli aylıklarına ilave edilmektedir. Yürürlüğe konulduğu 2006 yılından beri tutarı artırılmamıştır.

Bu konuda kamu çalışanlarının ek göstergelerini yeniden düzenleyen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa eklenen Ek 85. madde ile ***"aylık bağlanmasına esas ek göstergeleri 3600 gösterge rakamının altında olup aylıkları ile birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlar"*** *için yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme, 7417 sayılı Kanunla düzenlenen 3600 ek gösterge düzenlemesinin getirdiği haklardan çeşitli sebeplerle (örneğin öğrenim düzeyi vb.) yararlanamayan emekliler için ilave ödeme yapılmasını öngörmektedir.*

5434 sayılı Kanuna eklenen Ek 85. maddeye göre;

- *Millî İstihbarat Hizmetleri ve Emniyet Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolar*
- *Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına mensup subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar,*
- *926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesi uyarınca araştırmacı unvanlı kadrolara atananlar ile*
- *Çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak*

emekli/yaşlılık aylığı veya malullük aylığı ödenenlerden ***aylık bağlanmasına esas ek göstergeleri 3600 gösterge rakamının altında olup aylıkları ile birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, her ay aylıkları ile birlikte 1.200 TL tutarında ilave ödeme yapılır.*** *Bu fıkra kapsamında ilave ödemeden yararlananlar ek 81 inci madde hükümlerine göre ayrıca ek ödemeden yararlanamazlar.*

Bu Kanun hükümlerine göre emekli aylığı bağlanmasından sonra sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışanlar dahil herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışanlara bu ödemenin yapılmaması öngörülmüştür.

Hizmet sınıfı itibarıyla birinci fıkra kapsamına girenlerin 67 nci maddede belirtilen aylığa müstahak dul ve yetimlerinden ek 77 nci madde kapsamına girmeyenler; ikinci fıkradaki şartlar dikkate alınarak, 68 inci maddedeki oranlar üzerinden bu ödemeden yararlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılacak ilave ödeme tutarlarının, ödemeyi izleyen iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilmesi öngörülmüştür.

33.4. DOKTORLAR VE DİŞ TABİPLERİ İÇİN EMEKLİLİKTE EK ÖDEME

Bazı görevlerde bulunanlar için öngörülen ve belli şartlarla emeklilikte de ödenen makam, temsil ve görev tazminatlarında olduğu gibi emekli aylığı ile birlikte yapılan bir ödeme unsuru da doktorlar için ***"ek*** ödeme"*dir.*

26.07.2018 tarihli ve 7146 sayılı Kanunun 4. maddesiyle 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa eklenen Ek 84. maddeye göre ***"Bu Kanuna göre tabip veya diş tabibi kadro ve pozisyonları esas alınarak emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanmış olup, aylıklarıyla birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olan tabip ve diş tabiplerinden ilgili mevzuatına göre uzman olanlara (26.000) gösterge rakamının, uzman olmayanlara (20.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda her ay emekli aylıklarıyla birlikte ilave ödeme yapılır."*** hükmüne yer verilmiştir. (***NOT:*** *Bu fıkrada yer alan göstergeler 17.000 ve 10.000 iken, 16.06.2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunla sırasıyla 26.000 ve 20.000 olarak değiştirilmek suretiyle doktorların emekli aylıklarında iyileştirme yapılmıştır.)*

Bu hükmü göre emeklilikte makam tazminatı ödemesinden yararlanamayan doktor ve diş tabiplerinden;

- *Uzman olanlara, emekli aylıklarına ilave olarak 26.000 göstergenin,*
- *Uzman olmayanlara ise 20.000 göstergenin*

memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda ek ödemenin emekli aylıklarıyla birlikte ödenmesi öngörülmüştür.

Burada zikredilen ek ödemenin makam, görev ve temsil tazminatlarından farkı, diğerlerinin fiili ya da kaydî olarak çalışırken öngörülen ödeme unsurları arasında da yer almasına karşılık, burada bahse konu "ek ödeme"nin *sadece emeklilikte ödenme-*

sinin öngörülmüş olmasıdır.

2024 yılının birinci dönemi için güncel maaş katsayısı dikkate alındığında kendisi ile aynı emeklilik göstergelerine sahip bir iştirakçi ile kıyaslandığında;

- *Bir Uzman Doktor veya Diş Tabibi, (26.000 X 0,760871 =)* ***19.872,64 TL,***
- *Bir Doktor veya Diş Tabibi ise (20.000 X 0,760871 =)* ***15.217,42 TL***

daha fazla emekli aylığı almış olacaktır.

16.06.2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunun 2. maddesi ile Ek 84. maddeye eklenen fıkraya göre ***"Yukarıdaki hükümlerin 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar ile hak sahipleri hakkında ilgisine göre uygulanması"*** *öngörülmüştür.*

33.5. EMEKLİLER İÇİN BAYRAM İKRAMİYESİ ÖDEMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa 11.05.2018 tarihli ve 7143 sayılı Kanunun 23. maddesiyle eklenen Ek 18. maddesinde yer alan "Kurumca bu Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılanlara, bayramın içinde bulunduğu ayda gelir ve aylık alma şartıyla, ***Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 2.000'er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenir."*** *hükmü uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir ve aylık ödemesi alanlara yılda iki kez dini bayramlarda* ***"bayram ikramiyesi"*** *ödenmektedir.*

2018 yılında yürürlüğe konulduğunda 1.000 TL olan bayram ikramiyesi tutarı, 2021 yılında 7318 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında 1.100 TL'ye, 2023 yılında 7447 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 2.000 TL'ye, 2024 yılında 7499 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle de 3.000 TL'ye yükseltilmiştir.

Bu madde kapsamında yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla gerekli olan tutarın, yazılı talebe istinaden ayrıca fatura aranmaksızın Hazinece Kuruma ödenmesi öngörülmüştür.

33.6. KAMU ÇALIŞANI EMEKLİLERİNE YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN İLAVE ÖDEME

Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar 2021 yılı sonlarından itibaren kamu çalışanlarının aylıklarında normal prosedürlerin dışında ilave artışlar yapılmasını zorunlu kılmıştır. Son olarak 2023 yılı seçimleri öncesinde azalan alım gücünün korunması ve kamu kesiminde statüler arası dengenin kurulması amacıyla ***"2023 yılı Temmuz ayı itibarıyla en düşük Devlet memuru aylığının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılacağı"*** *taahhüdü yapılmıştır.*

Seçim sonrasında bu düzenlemeyi yürürlüğe koymak amacıyla Kanun teklifi TBMM'ye sunulduğunda emeklilerin alım güçlerinin korunması konusu da gündeme gelmiştir. Bu amaca matuf olmak üzere, 2023 yılının ilk altı aylık döneminde kamu çalışanlarının ve emeklilerinin aylıklarında ortaya çıkan %17,55 oranındaki enflasyon farkının ötesinde hem kamu çalışanlarının hem de emeklilerinin aylıklarında ilave artış yapılması öngörülmüştür.

Kamu çalışanlarının aylıklarında enflasyon oranının ötesinde, en düşük Devlet memuru aylığını 22.000 TL'nin üzerine çıkarmak amacıyla yapılacak ilave ödeme ileride anlatılacaktır.

Bu bağlamda kamu çalışanlarının emeklilerinin aylıklarında ise bahse konu enflasyon farkını (%17,55), %25'e tamamlayacak şekilde ilave ödeme yapılması öngörülmüştür. Bahse konu fark ödemenin oranı, %6,34 olarak ortaya çıkmıştır.

14.07.2023 tarihli 7456 sayılı Kanunun 2. maddesiyle 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa eklenen Ek 86. maddede;

"Bu Kanuna göre emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylığı ile dul ve yetim aylığı bağlananlara, ödenen aylıklar ve bu Kanunun ek 81 ve ek 85 inci maddeleri uyarınca yapılan ek ödemeler hariç aylıkları ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamının %6,34'ü oranında ilave ödeme yapılır.

Bu ödeme Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmesini izleyen iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir.

Bu madde uyarınca yapılacak ödeme, 8/2/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uyarınca yapılacak ek ödemenin matrahına dahil edilmez.

Yukarıdaki hükümler 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar ile hak sahipleri hakkında ilgisine göre uygulanır."

hükümlerine yer verilmiştir.

Böylece emekli aylıklarında ilave olarak %6,34 oranında bir artış yapılmış olmaktadır. Memur maaş katsayısındaki artışa paralel olarak bu ödemenin tutarı da artacaktır.

4. EK ÖDEME

Kamu çalışanları için çeşitli dönemlerde farklı mevzuatla "ek ödeme" adı altında birçok düzenleme yapılmasına karşılık **kamu personel sistemimizde bilinen en kapsamlı ek ödeme düzenlemesinin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesidir.**

666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 9. madde ile getirilen "Ek Ödeme" düzenlemesinin sebebi, esas itibariyle ***"aynı unvanlı kamu görevlileri arasında kurumlar arası ücret dengesizliğini gidermek"tir.*** Kamuoyunda denge tazminatı adıyla da bilinmektedir.

Düzenlemenin kapsamına giren ve ek ödemeden faydalanacak çok sayıda personel statüsü de dikkate alındığında, sadece memurlar açısından yapılacak

"ek ödeme" düzenlemesinin beklenen faydayı sağlamayacağı görülmüştür denebilir. Memurlar yanında diğer personel statüleri kapsamındaki personelin de bu ek ödeme sistemine dahil edilmiş olması sebebiyle, bu ek ödeme düzenlemesinin amaçları arasında "statüler arası ücret dengesini koruma"nın da olduğunu zikretmek gerekir.

2005 yılında başlayıp 2011 yılında 666 sayılı KHK ile getirilen "ek ödeme" düzenlemesi ile nihayete eren bu düzenlemelerle yapılan uygulamanın amacı;

- Öncelikle kurumsal ek ödemelerden yararlanmayan kamu personeli için ek ödeme uygulamasını başlatmak,
- Belli bir süreç sonunda da tüm kamu çalışanlarına, daha önce yüksek kurumsal ek ödeme alan personel düzeyinde ek ödeme vermek suretiyle kurumlar arası maaş farklılıklarını gidermek

olarak özetlenebilir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesinde öngörülen ek ödeme düzenlemesi, **"Kamu Personel Maaş Sisteminde Denkleştirme ve Sadeleştirme Düzenlemeleri"** başlıklı bölümde, **"Kurumlar arası Maaş Dengesizliğinin Giderilmesi: "Ek Ödeme Düzenlemesi"** başlığı altında anlatılmıştır. Tekrara girmemek için burada bu kadar bilgi vermekle yetinilecektir. **Ayrıntılı bilgi için o bölüme bakınız.**

5. İLAVE ÖDEME

Bu ödemenin ortaya çıkışı kısaca şu şekilde özetlenebilir: Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar 2021 yılı sonlarından itibaren kamu çalışanlarının aylıklarında normal prosedürlerin dışında ilave artışlar yapılmasını zorunlu kılmıştır. Son olarak 2023 yılı seçimleri öncesinde azalan alım gücünün korunması ve kamu kesiminde statüler arası dengenin kurulması amacıyla ***"2023 yılı Temmuz ayı itibarıyla en düşük Devlet memuru aylığının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılacağı"*** taahhüdü yapılmıştır.

2023 Yılı Haziran ayı enflasyonu açıklandığında kamu çalışanlarının aylıklarında %17,55 oranında enflasyon farkından kaynaklanan bir zorunluluk ortaya çıkmıştır. Bu enflasyon farkı ile birlikte en düşük Devlet memuru aylığının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılabilmesi için gerekli kanun teklifi TBMM'ye sunulmuş ve yasalaşarak yürürlüğe konulmuştur.

Bahse konu düzenleme, en düşük Devlet memuru aylığını 22.000 TL'nin üzerine çıkaracak tutarın tüm kamu çalışanlarına ilave ödeme olarak ödenmesini öngörmektedir. Böylece daha düşük maaş alan kamu çalışanlarının aylıklarında daha büyük, daha yüksek maaş alan kamu çalışanlarının aylıklarında ise daha düşük oranda bir maaş artışı yapılmış olmaktadır.

Şimdi 15 Temmuz 2023 tarihi itibarıyla yürürlüğe konulan bu düzenlemeyi kısaca anlatabiliriz.

14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun

Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. maddeye göre;

- Aylıklarını ek 10 uncu madde ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre alanlara;
- Subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ile 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanuna tabi personele (diğer statülerde olup aylıklarını 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununa göre alanlar dahil);
- Mali haklarının belirlenmesinde ek 11 inci madde, geçici 10 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ve geçici 29 uncu madde hükümleri uygulananlara;
- 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında iş mevzuatına tabi olanlar hariç mali hakları veya ücret tavanı ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali hakları ya da bu mali haklara göre belirlenmiş olan ücret veya ücret tavanları esas alınmak suretiyle tespit edilen kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlara (26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanun hükümlerine tabi olanlar dahil);
- Aylık ödenekleri 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan gösterge rakamları esas alınarak belirlenen belediye başkanları ile başkan yardımcılarına (haklarında 5393 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin üçüncü fıkrasının uygulanmasında dikkate alınmak üzere başkan vekilleri dahil);
- Bir yıldan az süreli çalışanlar, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar, proje süreleriyle sınırlı olarak veya geçici mahiyetteki işlerde çalışanlar ve ücretleri 2914 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen esaslara göre belirlenenler ile mevzuatı uyarınca ücretleri özel olarak belirlenen diğer yabancı uyruklu çalışanlar hariç olmak üzere 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatlarında istihdam edilen sözleşmeli personele (kadro karşılığı sözleşmeli dahil)

(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılması öngörülmüştür.

Bu düzenlemeye göre 2024 yılının birinci dönemine ilişkin memur maaş katsayısı esas alındığında her bir kamu çalışanına ödenmesi öngörülen ilave ödeme tutarı:

(15.965 X 0,760871) = **12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)**

olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlave ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında, per-

sonelin aylık veya ücretlere ilişkin tabi olduğu hükümler uygulanır. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz.

İlave ödeme, kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenir ve mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmez. Bu ödeme, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaz. Bu madde hükümleri, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamaz. Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.

6. YABANCI DİL TAZMİNATI

Kamu çalışanları için ödenmekte olan yabancı dil tazminatının dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2. maddesidir.

Buna göre:

- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan personelden, *(kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalışan personel dahil)*,
- Maliye Bakanlığı (Hazine ve Maliye Bakanlığı) ve DPB'nca (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) müştereken belirlenen dillerden tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil seviye tespiti sonunda her bir dil için
    - (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500,
    - (B) düzeyinde başarılı olanlara 600,
    - (C) düzeyinde başarılı olanlara 300

göstergenin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere

Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenecek miktarlarda aylık yabancı dil tazminatı ödenebilir.

Aşağıdaki Tablo'da, 1997 yılında alınan Başbakanlık Onayı'nda belirlenen yabancı dil tazminatı ödenmesine ilişkin usul ve esaslar gösterilmiştir:

TABLO 24			
YABANCI DİL TAZMİNATI GÖSTERGELERİ (*)			
YABANCI DİL DÜZEYİ	YABANCI DİL PUANI	KURUMUNCA YABANCI DİL BİLGİSİNDEN YARARLANILAN PERSONEL	DİĞER PERSONEL
A-1	96 - 100	1200	750
A-2	90 - 95	900	750
B	80 - 89	600	500
C	70 - 79	300	250

Tablo'da da görüleceği üzere, mezkur Başbakanlık Onayı'nda yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı puanı olan personel "*kurumca yabancı dil bilgisinden yararlanılan personel*" ve "*diğer personel*" olarak ikiye ayrılmış, yabancı dil bilgisinden kurumunca yararlanılan personelin daha yüksek göstergeler üzerinden yabancı dil tazminatı ödemesinden yararlanması öngörülmüştür.

Kamu personeline ödenecek yabancı dil tazminatı tutarı, burada belirlenen göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

Yabancı dil tazminatından sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

Yabancı dil sınavları, sınavın yapıldığı tarihten itibaren beş yıl süreyle geçerlidir. Bu sürenin bitiminde sınava girmeyenlerin yabancı dil seviyeleri bir alt düzeye inmiş sayılır, (C) düzeyinde olanların yabancı dil tazminatları kesilir.

Aynı dil için birden fazla sınava katılanlara, en yüksek seviye esas alınarak yabancı dil tazminatı ödenir.

7. OPERASYON TAZMİNATI (EK TAZMİNAT VE İLAVE EK TAZMİNAT)

7.1. Ek Tazminat (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 28/A-1)

Bu ödemenin dayanağı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 28. maddesidir.

Buna göre; olağanüstü hal ilan edilen bölgeler veya Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarınca müştereken belirlenecek kritik yörelerde özel harekât ve operasyon timi olarak görev yapan;

- Emniyet Genel Müdürlüğü emniyet hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunanlar ile sözleşmeli uçuş personeline, subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlere ve operasyon-

ları fiilen sevk ve idare eden karargâh ve bürolardan bu fıkra uyarınca alınacak Cumhurbaşkanı onayında belirtilenlerde görevlendirilen personele **9000,**

- Erbaş ve erlere **4500**

göstergenin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık tutarı geçmemek üzere, fiilen görev yapıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak **ek tazminat** ödenmesi öngörülmüştür. Bu ek tazminat, 28. maddenin (B) fıkrasında yer alan tazminata ilave olarak ayrıca ödenecektir.

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun **K Cetvelinde**, bu madde uyarınca ödenecek ek tazminatın aylık tutarının **erbaş ve erler için 1.556 Türk Lirasını geçemeyeceği** hükme bağlanmıştır.

Tazminat ödenecek yerleşim birimleri, aylık veya günlük olarak ödenecek tazminat miktarları, tazminatın ödenme usul ve esasları, hangi hallerde kesileceği Cumhurbaşkanı kararı ile tespit edilir.

Devletin aktif istihbarat görevlilerinden bu yerleşim birimlerinde emniyet ve asayişe yönelik olarak fiilen aktif istihbarat görevi yapanlar hakkında da görevin risk ve zorluğuna göre bu fıkra hükümleri uygulanır. Bunlara ödenecek ek tazminat miktarı emsali personele yapılan ödemeyi geçmemek üzere doğrudan Cumhurbaşkanınca belirlenir.

7.2. İlave Ek Tazminat (375 s. KHK, Madde 28/A-5)

Bu ödemenin de dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 28. maddesidir.

Buna göre;

- Emniyet Genel Müdürlüğü Emniyet Hizmetleri Sınıfı kadrolarında bulunan personelden, özel harekât kursuna katılarak özel harekât sertifikası almış ve özel harekât birimlerinde fiilen görev yapanlara,
- Terörle yaygın ve yoğun bir şekilde mücadeleye yönelik olarak ilgisine göre İçişleri Bakanlığı veya Genelkurmay Başkanlığınca belirlenen birliklerde fiilen görev yapan subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlere,

(10.750) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık miktarı geçmemek üzere, fiilen görev yapıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak **bu fıkra uyarınca ödenen tazminata ilave ek tazminat** ödenebilir.

Yerleşim birimi, fiilen yapılan görevin riski, zorluğu ve önemi gibi kriterler birlikte veya ayrı ayrı dikkate alınmak suretiyle günlük veya aylık olarak hesaplanmak üzere, ödenecek ilave ek tazminatın miktarı, ödenme usul ve esasları ile hangi hallerde kesileceği Cumhurbaşkanı kararı ile tespit edilir.

Bu tazminat, bu madde kapsamı dahilinde fiilen görev yapılan sürelere göre hesaplanır ve ay sonunda ödenir.

Bu tazminatlar Damga Vergisi dahil hiçbir vergi ve kesintiye tabi değildir.

8. OHAL BÖLGE TAZMİNATI (EK TAZMİNAT)

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 28. maddesinin B fıkrasına göre;

Mahalli idareler ile bunlara bağlı kuruluşlarda çalışanlar hariç olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sözleşmeli personel Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığında görevli kadro karşılığı sözleşmeli personel ve geçici köy korucularından; Olağanüstü Hal Bölgesi ve mücavir iller ile Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenecek diğer illerde görevli olanlara her yıl bütçe kanunlarında gösterilen miktarı geçmemek üzere aylık ek tazminat ödenebilmektedir. . ***(2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda bu tazminat için belirlenen tavan tutar 690 TL'dir. Bu tutarı % 50 oranında artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.)***

Bu tazminat, Damga Vergisi dahil hiçbir vergi ve kesintiye tabi değildir.

9. TBMM KARARINA DAYANILARAK YURTDIŞINDA GÖREVLENDİRİLENLERE ÖDENEN TAZMİNAT

9.1. TBMM Kararına Dayanılarak Yurt Dışına Gönderilenlere Verilen Tazminat (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 28/C)

Türkiye Büyük Millet Meclisi kararlarına dayanılarak yabancı ülkelere birlik hâlinde veya münferiden gönderilen;

- Subay, astsubay, uzman jandarma, sivil memur, işçi, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlere **(40.000),**
- Erbaş ve erlere ise **(20.000)**

göstergenin **memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık tutarı geçmemek üzere,** fiilen sınır ötesinde icra edilen görev süresince damga vergisi dahil hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın **tazminat ödenmesi öngörülmüştür.**

Ödenecek tazminatın tutarı, ödenme usul ve esasları ile hangi hallerde kesileceği Cumhurbaşkanı kararı ile tespit edilecektir.

9.2. TBMM Kararına Dayanılarak TSK Personelinin Görevlendirildiği Ülkelerde Kurumlarınca Görevlendirilenlere Verilen Tazminat (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 28/Ç)

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personel (işçiler dahil), Türkiye Büyük Millet Meclisi kararlarına dayanılarak Türk Silahlı Kuvvetleri per-

sonelinin gönderilmesine karar verilen ülkelerde geçici olarak görev yapmak üzere görevlendirilebilir.

Bu madde uyarınca görevlendirilen personele, **(40.000) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık tutarı geçmemek üzere** görev süresince damga vergisi dahil hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın **tazminat ödenir.** Bunlara ayrıca, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödenen yol gideri dışında harcırah ödenmez.

Görevlendirmeye ilişkin usul ve esaslar, ödenecek tazminatın tutarı ile hangi hallerde kesileceği ve ödemeye ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanı kararı ile tespit edilir.

10. TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ

Toplu sözleşme ikramiyesi, adında "*toplu sözleşme*" ibaresi geçmiş olmasına rağmen, kamu görevlileri sendikacılığında 2002-2010 yılları arasında uygulama imkânı bulan toplu görüşme döneminde ortaya çıkmış bir ödeme unsurudur. Başlangıçta kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarınca bu ödeme unsurunun talep edilmesinin gerekçesi, esas itibariyle Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ile de yakından ilgilidir.

10.1. Toplu Sözleşme İkramiyesinin Doğuşu

2005 yılı toplu görüşmelerinde bazı sendika ve konfederasyonlarca aşağıdaki şekilde özetlenebilecek şöyle bir talepte bulunulmuştur:

"*Toplu görüşmelerde sendika ve konfederasyonların talep ve müzakereleri sonucunda kamu çalışanları için birtakım kazanımlar elde edilmektedir. Kamu görevlileri sendikaları ve bu sendikalara üye olan kamu görevlileri, bu kazanımların elde edilmesi ve kamu çalışanlarının seslerinin duyurulması için pek çok faaliyette bulunmakta, hatta propaganda çalışmaları sırasında yaptıkları eylemlerde birtakım idari yaptırımlarla karşılaşmakta, güvenlik güçleri ile de karşı karşıya gelebilmektedir. Ancak kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının aktif rol aldığı bütün bu süreç sonunda elde edilen kazanımlardan sendikalı olsun veya olmasın bütün kamu görevlileri faydalanmaktadır. Hatta sendikalara üye olan kamu görevlileri, bir de üye oldukları sendikalara aidat ödemek suretiyle ücret açısından negatif bir maliyete katlanmakta, sendika üyesi olmayan kamu görevlilerinden* ***(ödediği sendika üyelik aidatı kadar)*** *daha az ücret almaktadır. Sendika üyesi memurların katlandığı bu maliyet giderilmelidir.*"

29 Ağustos 2005 tarihinde iki konfederasyon tarafından imzalanan Toplu Görüşme Mutabakat Metni'nin 4. maddesiyle **sendika aidatlarından kaynaklanan kayıpları telafi etmek amacıyla** sendika üyesi kamu görevlilerine aylık 5 YTL **(NOT:** Türk Lirasından 6 sıfır atılması uygulaması sonrasında bir süre para birimimiz için Yeni Türk Lirası (YTL) ibaresi kullanılmıştır.) ilave ödeme

yapılması kararlaştırılmıştır. Toplu görüşmelere katılan bir konfederasyon, sendika aidatının devlet tarafından karşılanması anlamına gelecek bu uygulamaya, "**örgütlenme hakkına ilişkin** *uluslararası sözleşmelere aykırı olacağı ve sendikaların devletten bağımsızlığı ilkesine gölge düşüreceği*" gerekçesiyle karşı çıkmış ve şerh düşmüştür.

10.2. Yasal Düzenleme

2005 yılı toplu görüşmelerinde varılan mutabakat gereği, 5473 sayılı Kanunun birinci maddesi ile 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 4'üncü maddeyle, **"25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikasına üye olup, üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 5 YTL tutarında sendika ödeneği verilir."** hükmü yürürlüğe konulmuştur.

Daha sonra 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4 üncü maddesinde öngörülen ödenek tutarı, 2009 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile 10 TL'ye yükseltilmiş ve sendika ödeneğinin adı da **"Toplu Görüşme Primi"** olarak değiştirilmiştir.

10.3. Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı

Anayasa Mahkemesi'nin 10 Kasım 2009 tarih ve 27402 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 25.06.2009 tarih ve E. 2006/94, K. 2009/92 sayılı kararıyla, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikasına üye olup, kendisinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 5 TL tutarında sendika ödeneği verilir" hükmü **Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir.**

10.4. Yeniden Düzenleme

Daha sonra 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 4 üncü maddesi değiştirilerek

"*25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte* ***kırk beş Türk Lirası toplu sözleşme primi*** *ödenir. Bu madde uyarınca yapılan ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.* "

hükmü getirilmiştir. Burada dikkati çeken nokta, ödemenin adının artık

"*toplu sözleşme primi*" olması, tutarının da "45 TL"ye çıkarılmasıdır.

2012 yılında; kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenlemek amacıyla 4688 sayılı Kanunda önemli değişiklikler yapan 6289 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerden biri de 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesindeki **"toplu sözleşme primi"** ibaresinin **"toplu sözleşme ikramiyesi" olarak değiştirilmesidir.**

10.5. Toplu Sözleşme İkramiyesinde Toplu Sözleşmelerle Yapılan Değişiklikler

14 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan **2. Dönem Toplu Sözleşme**'nin 26. maddesi ile bu maddedeki "45 *Türk Lirası*" ibaresinin, toplu sözleşme döneminde "60 *Türk Lirası*" olarak uygulanması öngörülmüştür.

23 Ağustos 2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan **3. Dönem Toplu Sözleşme**'nin 26. maddesiyle de 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 4. maddesinde yer alan **"kırkbeş** Türk Lirası" ibaresinin **"750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda"** şeklinde uygulanması öngörülmüş, daha sonraki toplu sözleşmelerde ve en son 2019 Yılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında da bu hükme yer verilmiştir.

Bu düzenlemelerle toplu sözleşme ikramiyesi ödemesinde tutar artışları yapılmak yerine, bu ödemeyi göstergeye bağlamak suretiyle memur maaş katsayısına bağlı olarak oransal artış yapılması uygulamasına geçilmiştir.

25 Ağustos 2021 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve 2022 ve 2023 yıllarında uygulanacak 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 23. maddesi ise bu konuda farklı bir uygulama öngörmektedir. Bahse konu Toplu Sözleşmenin ilgili maddesi şu şekildedir:

"MADDE 23- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinde yer alan "üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine" ibaresi, "kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az %1'inden fazla sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine" şeklinde, "kırkbeş Türk Lirası" ibaresi "2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda" şeklinde uygulanır.

(2) Birinci fıkraya göre üye sayılarının tespitinde ödeme tarihi itibarıyla Resmi Gazetede en son yayımlanan "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin İstatistik Hakkında Tebliğ" esas alınır."

Görüleceği üzere 6. Dönem Toplu Sözleşme müzakerelerinde imza edilen bu toplu sözleşme maddesinde, geçmiş dönemden farklı olarak öngörülen iki temel düzenleme bulunmaktadır:

- Bunlardan birincisi, toplu sözleşme ikramiyesine esas göstergenin, önceki toplu sözleşmelerde düzenlenen 750 sayısından, 2119'a yük-

seltilmiş olmasıdır. Bu, toplu sözleşme ikramiyesi tutarının yaklaşık olarak 3 kat artırılması anlamına gelmektedir. Toplu sözleşme ikramiyesinin tutarı, 2024 yılının birinci döneminde geçerli katsayılar esas alındığında (2.119 x Aylık Katsayı (0,760871) = 1.612,28 TL'ye çıkmıştır.

- İkinci olarak da toplu sözleşme ikramiyesi artık sendika üyesi olan tüm kamu çalışanlarına değil, "*kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az %1'inden fazla sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine*" ödenecektir.

Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere bir kamu görevlisinin üye olduğu sendikanın üye sayısı, o hizmet kolundaki toplam kamu görevlisi sayısının yüzde birinden fazla değilse, bu sendikanın üyeleri toplu sözleşme ikramiyesi ödemesinden yararlanamayacaklardır.

Bu düzenleme, üye sayısı az olan sendikaların tepkisine yol açmıştır. Bazı sendikalar tarafından bu düzenlemenin iptali amacıyla dava açılmış, Danıştay 12. Dairesi de, 6. Dönem Toplu Sözleşmede karara bağlanan **"kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az %1'inden fazla sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine"** ibaresinin **yürütmesinin durdurulmasına karar vermiştir.**

Bu iptal kararından sonra, toplu sözleşme ikramiyesinin ödenmesindeki uygulama,

- 2021 yılında imza edilen 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Kamu Görevlilerinin Geneline İlişkin Bölümünün 23. maddesine göre,
- 2022 yılının başından itibaren;
- **Kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve maaşlarından üyelik ödentisi kesilen tüm kamu görevlilerine,**
- Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında,
- 2.119. göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda

Toplu Sözleşme İkramiyesi ödenmesi şeklinde olmuştur.

Danıştay'ın ilgili Dairesinin iptal kararından sonra sendika üyesi kamu görevlileri arasında toplu sözleşme ikramiyesinin ödenmesi açısından herhangi bir fark kalmamıştır.

Bu uygulama 28.12.2022 tarihine kadar devam etmiştir.

10.6. Toplu Sözleşme İkramiyesinde 2023 Yılı Sonuna Kadar Sürdürülen Uygulama

Toplu sözleşme ikramiyesinin adında, tutarında ve ödeme şartlarında yapılan bu düzenlemelerden sonra, 22.12.2022 tarihli ve 7429 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sistemi yeniden değiştirmiştir.

7429 sayılı Kanunun 11. maddesi, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesini aşağıdaki şekilde değiştirmiştir:

"**EK MADDE 4-** *25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda* ***toplu sözleşme desteği*** *yapılır.*

Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine *ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda* ***toplu sözleşme ikramiyesi*** *ödenir.* ***Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmaz.***

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.

İkinci fıkraya göre üye sayılarının tespitinde ödeme tarihi itibarıyla 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince Resmî Gazete'de yayımlanan en son tebliğ esas alınır."

Ayrıca 7429 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"**GEÇİCİ MADDE 42-** *Ek 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre ödenecek toplu sözleşme ikramiyesi Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlük süresince 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.*"

Bu düzenlemeden sonra 6. Toplu Sözleşme Dönemi içerisinde "Toplu Sözleşme İkramiyesi"ne ilişkin uygulama şu şekilde özetlenebilir:

- Kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda **toplu sözleşme desteği** yapılacaktır.
- Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu **hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik** ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlik-

te toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda **toplu sözleşme ikramiyesi** ödenecektir.

- **Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmayacaktır.**
- Toplu sözleşme ikramiyesi 6. Dönem Toplu Sözleşme Dönemi süresince (2023 *yılı sonuna kadar*) 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenecektir.

10.7. Toplu Sözleşme İkramiyesinde 2024 Yılı Başındaki Uygulama

Bilindiği üzere kamu görevlilerine 2024 ve 2025 yıllarında uygulanacak mali ve sosyal hakları belirlemek üzere gerçekleştirilen 7. Dönem Toplu Sözleşme süreci, hizmet kollarında toplu sözleşme imzalanmasıyla, kamu görevlilerinin geneline ilişkin konularda ise Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınmasıyla tamamlanmıştır.

3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 31.08.2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 22. maddesi;

- **375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. Maddesinin birinci fıkrasına göre;**
  Kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine
  "*ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında 750 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda*" ödenmesi öngörülen toplu sözleşme desteğinin,
  "*aylık olarak ve 250 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda*" ödenmesini,
  öngörmüştür.
- **375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin ikinci fıkrasına göre**
  Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine
  "*ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında*" ödenmesi öngörülen toplu sözleşme ikramiyesinin
  her ay aylık veya ücretleri ile birlikte
  toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda ödenmesini
  öngörmüştür.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararında toplu sözleşme ikramiyesinin "*707 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda*" ödenmesi öngörülmüştür.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının bu hükmünü özetlersek;

- 7. Toplu Sözleşme Döneminde (2024 ve 2025 yıllarında)
- Kamu görevlileri sendikalarına üye olan her bir kamu çalışanına aylık olarak ***"250 göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda toplu sözleşme desteği"*** ,
- Bir hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olan kamu çalışanlarına ise yine aylık olarak ***"707 göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda toplu sözleşme ikramiyesi"***

ödenmesi öngörülmüştür.

2024 yılının birinci dönemine ilişkin memur maaş katsayısı esas alındığında;

- Her ay ödenmesi öngörülen Toplu Sözleşme Desteği tutarının
  250 X 0,760871 = **190,21 TL**
- Her ay ödenmesi öngörülen Toplu Sözleşme İkramiyesi tutarının da
  707 X 0,760871 = **537,93 TL**

olduğu görülmektedir.

Bu düzenleme, sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlilerine yapılacak ödemeler arasında fark oluşturabilecek ödeme unsurlarının sayısını ikiye çıkarmıştır.

Bilindiği üzere 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 28. maddesinde "Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz." hükmü yer almakta idi.

Bu hüküm gereği toplu sözleşme müzakere süreçlerinde **sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasında farklılık oluşturulabilecek tek ödeme kalemi "toplu sözleşme ikramiyesi"** iken, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin birinci fıkrası gereğince ödenecek olan ***"toplu sözleşme desteği"*** sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasındaki ikinci farklı ödeme unsuru olarak kayıtlara geçmiştir. Ancak toplu sözleşme desteği, toplu sözleşme ile değil, bir yasa hükmü olarak sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasında fark oluşturmuştur.

Bu durumu başlıklar hâlinde açıklamak gerekirse;

- Sendika üyesi olmayan veya olamayan kamu görevlilerine, toplu sözleşme desteği veya toplu sözleşme ikramiyesi adı altında herhangi bir ödeme yapılmazken,
- Kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının **en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik**

ödentisi kesilen kamu görevlilerine her ay aylık veya ücretleri ile birlikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararında belirlenen tutarda (707 X *Aylık Katsayı*) toplu sözleşme ikramiyesi ödenecek,

- Kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının yüzde ikisinden az üye kaydetmiş sendikaların üyelerine ise her ay aylık veya ücretleri ile birlikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararında öngörüldüğü şekilde (250 X *Aylık Katsayı*) toplu sözleşme desteği yapılacaktır.

Bu ödeme unsurları dışındaki toplu sözleşme ve yasa hükümlerinden, sendika üyesi olsun ya da olmasın tüm kamu görevlilerinin aynı şekilde yararlanmaları öngörülmüştür.

10.8. Anayasa Mahkemesinin Toplu Sözleşme İkramiyesine İlişkin Son Kararı

05.03.2024 tarihli ve 32480 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 18.01.2024 tarihli ve E:2023/12 ve K:2024/12 sayılı Kararı ile toplu sözleşme ikramiyesine ilişkin aşağıdaki kanun maddelerinin iptaline karar vermiştir.

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin ikinci fıkrası

(İkinci fıkranın metni şöyledir: "*Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda toplu sözleşme ikramiyesi ödenir. Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmaz.*")

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin dördüncü fıkrası

(Dördüncü fıkranın metni şöyledir: "*İkinci fıkraya göre üye sayılarının tespitinde ödeme tarihi itibarıyla 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince Resmî Gazete'de yayımlanan en son tebliğ esas alınır.*")

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 42. maddesi

"Geçici 42. Maddenin metni şöyledir: "*Ek 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre ödenecek toplu sözleşme ikramiyesi Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlük süresince 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.*")

Bu Kararla birlikte; bir hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi ke-

silen kamu görevlilerine toplu sözleşme ikramiyesi ödenmesini öngören 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 22. maddesinde belirtilen Kanun Hükmünde Kararname hükümlerinin iptal edildiği görülmektedir.

11. SOSYAL DENGE TAZMİNATI

Sosyal denge tazminatı, mahalli idarelerde çalışan kamu görevlileri için öngörülmüş bir ödeme unsurudur. Sosyal denge tazminatının dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 15. maddesidir.

Bu düzenlemenin yapıldığı 2012 yılından önce, mahalli idareler ile kamu görevlileri sendikaları, uzun yıllar boyunca memurlara birtakım ilave haklar sağlamak için kendi aralarında çeşitli adlar altında sözleşmeler imzalamaktaydı. Bu sözleşmelere dayalı olarak yapılan ödemeler zaman zaman Sayıştay incelemesine de konu olmaktaydı.

2011 ve 2012 yıllarında kamu görevlilerini tanınan toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenlemek üzere 4688 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklik çalışmaları sırasında bu konu gündeme gelmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda mahalli idarelerde çeşitli adlar altında imzalanmakta olan ve çok değişik ödeme kalemlerini kapsayan sözleşmelerin yasal dayanağa kavuşturulması ve kontrol edilebilir hale getirilmesi öngörülmüştür. 4688 sayılı Kanun başta olmak üzere bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin **6289 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 15. madde, "sosyal denge tazminatı"nı yasal dayanağa kavuşturmuştur.**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 15. maddesinde "Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine **sosyal denge tazminatı** ödenebilir. **Sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere** ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

11.1. Mahalli İdarede Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesi Yapılabilmesinin Şartı

Bir mahalli idarede, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 15. maddesi kapsamında sosyal denge sözleşmesi imzalanabilmesi için İlgili mahalli idarenin;

- Vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan **borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşmaması**,

- **Ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunmaması**

veya

- Gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam **personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini** *(7. Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 4. maddesine göre belediyeler için "yüzde 30" oranının "yüzde 35" olarak, il özel idareleri için burada öngörülen "yüzde 25" oranının "yüzde 30" olarak uygulanması öngörülmüştür.)* **aşmaması**

gerekir.

Sosyal denge tazminatı sözleşmesinin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşmenin kendiliğinden hükümsüz kalması öngörülmüştür.

11.2. Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinin Yapılma Usulü

Mahalli idarelerde sosyal denge sözleşmesinin yapılabilmesi usulü de 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre mahalli idarelerde görev yapmakta olan kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebilmesine ilişkin sözleşme yapılmasının usul ve esasları şunlardır:

- Sosyal Denge Tazminatı ödenebilmesi için;
  - Belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine **Belediye Meclisince,**
  - İl özel idaresinde valinin teklifi üzerine İl Genel Meclisince

sözleşme imzalanabilmesine karar verilmesi gerekir.

- Sosyal Denge Tazminatı ödenebilmesine ilişkin sözleşme;
  - İlgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile
  - Belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali

arasında imzalanır.

- Bu sözleşme, toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen 3 ay içerisinde *(Kanunda "3 ay" ibaresi geçmiş olmasına karşılık, 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Bölümü'nün 4. maddesine göre Kanunda geçen "3 ay" ibaresinin "7 ay" olarak uygulanması öngörülmüştür.)* yapılabilir.
- Sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçemez.

  (7. Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 1. maddesi gereğince mahalli idarelerde ödenebilecek **sos-**

yal denge tazminatının aylık tavan tutarı "en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) % 120'si" olarak belirlenmiştir. *İlk toplu sözleşme görüşmelerinin yapıldığı 2012 yılından beri bu oran % 100 olarak uygulanmakta iken, ilk kez 2021 yılında imza edilen 6. Dönem Toplu Sözleşme ile bu oran % 120'ye çıkarılmıştır. 7. Dönem Toplu Sözleşmede de devam ettirilmiştir. Daha önceki bölümlerde de anlatıldığı gibi 2024/1 dönemine ilişkin katsayılar dikkate alındığında En Yüksek Devlet Memuru Aylığı,* (1500 + 8000 X 0,760871 = **7.228,27 TL**) *olup, sosyal denge tazminatının tavan tutarı* 7.228,27 *x* 120/100= **8.673,92 TL'dir.**)

- Sosyal denge tazminatı sözleşmesine dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.
- Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.
- Yapılacak sözleşmenin, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanması ve sosyal denge tazminatına ilişkin sözleşme süresinin hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçememesi öngörülmüştür. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de kalan toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sosyal denge tazminatı sözleşmesi yapılabilir.

Mahalli idarelerde Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesi takvimine ilişkin olarak aşağıdaki örnekler açıklayıcı olabilir:

ÖRNEK 1

VERİLER

1. 6. Dönem Toplu Sözleşme Müzakere Süreci, Toplu Sözleşmenin 25 Ağustos 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanması ile tamamlanmıştır.
2. Bu Toplu Sözleşme, 1 Ocak 2022 – 31 Aralık 2023 tarihleri arasında uygulanacaktır.

Bu bilgiler ışığında **Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesi Takvimi** şu şekilde düzenlenecektir:

1. Kanunda sosyal denge tazminatı sözleşmesi yapabilmek için gerekli şartları taşıyan mahalli idarelerde 25 Ağustos 2021 tarihinden itibaren en geç 7 ay içinde (25 Mart 2022 tarihine kadar) sosyal denge tazminatı için sözleşme imzalanması gerekmektedir.
2. Sosyal denge tazminatı sözleşmesi toplu sözleşmenin geçerlilik tarihi olan 1 Ocak 2022 – 31 Aralık 2023 tarihleri arasında uygulanacaktır. Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinin geçerlilik süresi hiçbir şekilde toplu sözleşmenin geçerli olduğu dönemi, yani 31 Aralık 2023 tarihini geçemeyecektir.

ÖRNEK 2
VERİLER

1. 4. Dönem Toplu Sözleşme Müzakere Süreci, imzalanan Toplu Sözleşme metninin 25 Ağustos 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanması ile tamamlanmıştır.
2. 4. Dönem Toplu Sözleşme, 1 Ocak 2018 – 31 Aralık 2019 tarihleri arasında uygulanacaktır.
3. 31 Mart 2019 tarihinde de mahalli idareler genel seçimleri yapılmıştır.

Bu bilgiler ışığında **Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesi Takvimi** şu şekilde düzenlenecektir:

- Gerekli şartları taşıyan mahalli idarelerde toplu sözleşme sürecinin tamamlandığı 25 Ağustos 2017 tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde (25 Kasım 2017 tarihine kadar) sosyal denge tazminatı için sözleşme imzalanacaktır.

Bu toplu sözleşme döneminde (*Toplu sözleşme 01.01.2018-31.12.2019 arasında uygulanacaktır.*) **31 Mart 2019 tarihinde mahalli idareler genel seçimleri de yapılacağı için ;**

- İmzalanacak ilk sosyal denge tazminatı sözleşmesi, toplu sözleşmenin geçerlilik tarihi başlangıcından mahalli idareler seçimlerine kadar olan dönemi (1 Ocak 2018 – 31 Mart 2019 arası) kapsayacaktır.
- Mahalli idareler seçimini müteakip 3 ay içerisinde (31 Mart 2019 – 30 Haziran 2019) toplu sözleşmenin kalan dönemini (31 Mart 2019 – 31 Aralık 2019) kapsayacak şekilde yeni Sosyal Denge Tazminatı sözleşmesi yapılabilecektir.

12. MAHALLİ İDARELERİN MEMURLARINA İKRAMİYE VERİLMESİ

Mahalli idare memurlarına ikramiye verilebilmesini öngören bu ödemenin dayanağı;

- Belediyelerde 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesi,
- Büyükşehir belediyelerinde 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 22. maddesi,
- İl özel idarelerinde ise 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36. maddesidir.

Buna göre;

- Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç olmak üzere **mahalli idare memurlarına,**
- Başarı durumlarına göre toplam memur sayısının **yüzde onunu** (*7. Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 3. Maddesi uyarınca bu oran* ***"yüzde onbeş"*** *olarak uygulanacaktır*) ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının bele-

diyelerde ve il özel idarelerinde **(20.000)** (*Toplu Sözleşme gereği bu gösterge* **25.000** *olarak uygulanacaktır*) , büyükşehir belediyelerinde ise **(30.000)** (*Toplu Sözleşme gereği bu gösterge* **36.000** *olarak uygulanacaktır*) gösterge ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere,

- Hastalık ve yıllık izinleri dâhil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak
- Encümen kararıyla
- Yılda en fazla iki kez

ikramiye ödenebilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, Kanunda ikramiye ödemesine esas olmak üzere 20.000 ve 30.000 gösterge belirlenmiş olmasına karşılık, 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 3. maddesine göre ikramiye ödemesinde esas alınan;

- Belediye ve il özel idarelerindeki 20.000 göstergenin **25.000,**
- Büyükşehir belediyelerindeki 30.000 göstergenin de **36.000**

olarak uygulanması öngörülmüştür.

13. HUZUR HAKKI

Bu ödemenin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 75. maddesiyle değişik Ek 29. maddesidir.

Buna göre;

- Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde yer alan yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ile komisyon, heyet, komite ve benzeri organlarda görev alanlara,
- Ayda dördü geçmemek üzere
- Her bir toplantı için (9000) gösterge rakamına kadar
- Cumhurbaşkanınca belirlenecek gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda tespit edilecek tutarda,
- Damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın

huzur hakkı ödenebilmesi öngörülmüştür.

14. TELİF HAKKI

Bu ödemenin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 1. maddesidir.

Bahse konu maddeye göre:

- Özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla,
- Genel ve katma bütçeli kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli

kuruluşlar, fonlar ve özel bütçeli kurumların amaç ve görevleri ile ilgili olarak yayımlayacakları kitap, dergi, ansiklopedi, gazete, bülten ve broşür gibi yayınlar için

- Ödenecek telif ve işlenme ücretleri ile basılı ve basılacak eser inceleme ücretleri ve bunlara ilişkin usûl ve esasların

Cumhurbaşkanınca yürürlüğe konulacak yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Kamu görevlilerine ödenecek telif ve işlenme haklarına ilişkin hususlar, 23.08.2006 tarihli ve 2006/10932 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif Ve İşlenme Ücretleri Hakkında Yönetmelik"te düzenlenmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 1. Maddesine göre;

- Yayın kurullarına kurum dışından katılan üyelere ayda ikiden fazla olmamak üzere her toplantı başına 2000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımını geçmeyecek miktarda toplantı ücreti ödenmesi,
- Ansiklopedi yazı kuruluna kurum dışından katılan üyelere her fasikül için; başkana 3600, üyelere 3000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımını geçmeyecek miktarda ücret ödenmesi,
- Bu madde kapsamına giren eserlerin seçilmesi, yayımlanması, yayım ve ansiklopedi yazı kurullarının kurulması, çalışma esasları, görevleri ve yetkileri ile diğer hususlar kurumlar tarafından çıkarılacak yönetmeliklerde düzenlenmesi

öngörülmüştür.

ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
FİİLİ ÇALIŞMAYA BAĞLI YA DA BELLİ KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN BAZI ÖDEMELER

Bu bölümde ele alacağımız ödeme unsurları şu şekilde sıralanabilir;

- Fazla çalışma ücreti,
- Döner sermaye bütçesinden yapılan ek ödemeler,
- Nöbet ücreti,
- Tayın bedeli verilmesi,
- Avukatlık vekâlet ücreti,
- Üretimi teşvik primi,
- Havacılık tazminatı
- Uçuş ve dalış hizmetleri tazminatı
- Tapu ve kadastro veya kadastro tazminatı,
- Yangın tazminatı
- Karla mücadele tazminatı
- Bomba imha tazminatı
- Öğretim yılına hazırlık ödeneği,
- Koruma ve makam personeline ek ödeme
- Emekli olanlara tazminat verilmesi

Şimdi bu ödeme unsurlarını kısaca ele alabiliriz.

1. FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

Mevzuatımızda öngörülen kamu personeline yaptırılacak fazla çalışmalar ana hatlarıyla aşağıdaki şekilde tasnif edilebilir.

- Devlet Memurları Kanununun 178. maddesine göre yaptırılacak fazla çalışma
- 375 sayılı KHK'nın Ek 13. maddesine göre yaptırılan fazla çalışma
- Bütçe Kanununun K Cetveline göre yaptırılan fazla çalışma
- Bütçe Kanununun K Cetveline göre mahalli idarelerde maktu çalışma ücreti karşılığı yaptırılan fazla çalışma
- 375 sayılı KHK'nın Ek 17. maddesine göre bazı mahkemelerde yaptırılan fazla çalışma
- Emniyet Teşkilatı personeline ödenen fazla çalışma ücreti

Şimdi sıra ile bu fazla çalışma uygulamalarını incelemeye çalışalım.

1.1. Devlet Memurları Kanununun 178. Maddesine Göre Fazla Çalışma

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178. maddesine göre memurlara yaptırılacak fazla çalışma iki başlık altında ele alınabilir:

1.1.1. Ücret Karşılığı Fazla Çalışma

657 sayılı Kanunun 99 ve 100 üncü madde hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

- Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerde (Bu hallerin devamı süresince),
- Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,

hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

Bu hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücretin Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenmesi öngörülmüştür.

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun K Cetveline göre 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesi uyarınca yaptırılacak fazla çalışma karşılığında saat başına yapılacak ödeme **10,10 Türk Lirası** olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Ücret Verilmeksizin Yaptırılan Fazla Çalışma

Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler.

Bu durumda personele yaptırılacak **fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir.** Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullandırılabilir.

1.2. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 13. Maddesine Göre Yaptırılan Fazla Çalışma

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 13. maddesine göre belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işlerde,

- Her defasında ayrıca **Cumhurbaşkanı kararı** alınması kaydıyla,
- **Cumhurbaşkanınca uygun görülen yerlerde** çalışan 657 sayılı Kanuna tabi personele,
- Ayda **elli saati ve bir yılda altı ayı geçmemek üzere**
- Yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen **fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla**
- Cumhurbaşkanınca belirlenen çalışma süresi, miktar, usul ve esaslar dahilinde

fazla çalışma ücreti ödenebilir.

Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.

1.3. Bütçe Kanununun K Cetveline Göre Yaptırılan Fazla Çalışmalar

657 sayılı Kanuna tabi personele, anılan Kanunun 178 inci maddesinde yer alan kısıtlamalara bağlı olmaksızın ve fiilen yapılan fazla çalışma karşılığında;

- **Bakanlıklar özel kalem müdürlüklerinde çalışan personele (makam şoförleri dahil) ayda 90 saati geçmemek üzere** makam onayına istinaden saat başına yapılacak ödeme **10,70** Türk Lirasıdır.
- **Her bir makam için aylık toplam 450 saati geçmemek üzere** Kurul Başkanı (Bakanlıklar), Genel Müdür ve daha üst birim yöneticileri, Strateji Geliştirme Başkanı, Vali, General ve Amiral rütbesini haiz olmak kaydıyla Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı, kuvvet komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığındaki Daire Başkanı ve daha üst birimlerin yöneticileri, Rektör, Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan **personele ayda 90 saati geçmemek üzere** makam onayına istinaden saat başına yapılacak ödeme **10,70** Türk Lirasıdır.
- Bakanlıklar ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile 2005 yılında katma bütçeli genel müdürlük iken 2006 yılında genel veya özel bütçe kapsamına alınan genel müdürlüklerin merkez teşkilatlarına ait kadrolarda görev yapan şoförlere ayda 60 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden saat başına yapılacak ödeme **10,70** Türk Lirasıdır.
- Gençlik ve Spor Bakanlığına (Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü) bağlı yurtlar ile üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelden **gerçekleştirdikleri fazla çalışma karşılığında kendilerine izin verilme imkânı bulunmayanlara**, yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak şartıyla ve **her bir personel için ayda 90 saati aşmamak üzere** saat başına yapılacak ödeme **10,10** Türk Lirasıdır.
- Anadolu Üniversitesi dışındaki diğer yükseköğretim kurumları kadrolarında görev yapan personelden, **Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesince düzenlenen akademik danışmanlık ve yüzyüze** eğitim hizmetlerinin yürütülmesine yardımcı olmak üzere normal çalışma saatleri dışında görevlendirilen ve fiilen görev yapanlara, Anadolu Üniversitesinin talebi üzerine yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak ve Anadolu Üniversitesi tarafından açıköğretim programı uygulayan yükseköğretim kurumlarına aktarılan öğrenci katkı paylarından ödenmek şartıyla ve her bir personel için **ayda 60 saati aşmamak üzere** saat başına yapılacak ödeme **17,20** Türk Lirasıdır.
- **Boğaziçi Üniversitesi Kandilli Rasathanesi ve Deprem Araştırma Enstitüsünde** çalışan (110 kişiyi geçmemek üzere) **personelden fazla**

çalışma karşılığında kendilerine izin verilme imkânı bulunmayanlara, yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek olan azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak şartıyla ve her bir personel için ayda 60 saati aşmamak üzere saat başına yapılacak ödeme **10,10** Türk Lirasıdır.

- 2547 sayılı Kanunun 45 inci maddesinin (d) bendi hükmü uyarınca, mesleki ve teknik eğitim bölgesinde yer alan meslek yüksekokulları ile ilişkilendirilen **mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında görev yapan Milli Eğitim Bakanlığı idari personeline (yardımcı hizmetler sınıfı personeli dahil),** yasal çalışma saatinin bitiminden sonra fiilen yaptıkları fazla çalışma süreleri için ayda 100 saati geçmemek üzere saat başına yapılacak ödeme **17,20** Türk Lirasıdır.
- 5253 sayılı Dernekler Kanunu uyarınca kurulan **derneklerin denetimi amacıyla mülki idare amirlerince görevlendirilen 657 sayılı Kanuna tabi personelden fazla çalışma karşılığında kendilerine izin verilme imkânı bulunmayanlara,** İçişleri Bakanlığının talebi üzerine yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek olan azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak şartıyla ve her bir personel için ayda 90 saati aşmamak üzere saat başına yapılacak ödeme **10,10** Türk Lirasıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı **her dereceli okullar ile kurumların atölye ve birimlerinde döner sermaye işleri üzerinde işin gereği olarak, olağan çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara** (3/6/1938 tarihli ve 3423 sayılı Kanun uyarınca ödeme yapılanlar ile şoförler ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli hariç); öğretim günlerinde günde 3 saati, resmi ve dini bayram günleri haricindeki tatillerde günde 8 saati, uygulama oteli bulunan otelcilik ve turizm meslek liselerinde ise tatillerde günde 8 saati geçmemek kaydıyla, okul ve kurum döner sermaye hasılatından, beher iş saati için ödenecek fazla çalışma ücretleri **41,20** Türk Lirasını geçmemek üzere okul ve kurum müdürlerince, personelin üretime katkıları ve işçilik payı göz önünde bulundurularak tespit edilir.
- Her ne suretle olursa olsun, özel kanunlarına göre fazla çalışma ücreti alanlara, yukarıdaki hükümlere göre ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmez.

(Bu başlık altında belirtilen parasal tutarlar için bakınız, 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, K Cetveli)

1.4. Bütçe Kanununun K Cetveline Göre Mahalli İdarelerde Maktu Çalışma Ücreti Karşılığı Yaptırılan Fazla Çalışma

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz ku-

ruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın zabıta ve itfaiye hizmetlerinde fiilen çalışan personele (destek hizmeti yürüten personel hariç), belediye meclisi kararı ile tespit edilen tutar, fazla çalışma ücreti olarak maktuen ödenir.

Ancak 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu (K) Cetveline göre, maktu fazla çalışma ücretinin belediye nüfusu;

- 10.000'e kadar olanlar için 1.333 Türk Lirasını,
- 10.001'den 50.000'e kadar olanlar için 1.426 Türk Lirasını,
- 50.001'den 100.000'e kadar olanlar için 1.575 Türk Lirasını,
- 100.001'den 250.000'e kadar olanlar için 1.780 Türk Lirasını,
- 250.001'den 1.000.000'a kadar olanlar için 2.125 Türk Lirasını,
- 1.000.001'den fazla olanlar için 2.470 Türk Lirasını,
- Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindekiler için 2.470 Türk Lirasını,
- Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindekiler için 3.280 Türk Lirasını,

geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.

1.5. 375 Sayılı KHK'nın Ek 17. Maddesine Göre Bazı Mahkemelerde Yaptırılan Fazla Çalışma

06.01.1982 tarihli ve 2576 sayılı Kanunla 26.09.2004 tarihli ve 5235 sayılı Kanun uyarınca kurulmuş olan ve iş yoğunluğu **diğer mahkemelere göre fazla olan mahkemelerde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personele**,

- **Ayda 50 ve her bir personel için yılda 300 saati geçmemek üzere**
- Yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen **fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla**

fazla çalışma ücreti ödenebilir.

Bu fıkraya göre fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısı, mahkemelerde görev yapan toplam personel sayısının %10'unu geçemez. (*Hizmet kollarına ilişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 5. maddesi uyarınca burada yer alan* ***"% 10'unu"*** *ibaresinin* ***"% 30'unu"*** *şeklinde uygulanması öngörülmüştür.*)

Bu kapsamda yıllık olarak yapılacak toplam fazla çalışma süresi Adalet Bakanlığının talebi üzerine Maliye Bakanlığınca (HMB) belirlenir. İş yoğunluğu fazla olan mahkemeleri belirlemeye ve toplam fazla çalışma saat süresini ilgili mahkemelere dağıtmaya ve bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Adalet Bakanlığı yetkilidir. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz. Diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde yaptıkları fazla çalışma karşılığında herhangi bir ad altında ödeme yapılan personele bu madde uyarınca ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmez.

1.6. Gümrük Teşkilatı Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti

Bu fazla çalışma düzenlemesinin dayanağı 27.10.1999 tarihli ve 4458 sayılı Gümrük Kanununun 221. maddesidir.

Buna göre;

"Yolcuların ve taşıt araçlarının giriş ve çıkışlarına ait işlem dışında, yükleme ve boşaltma ile her türlü gümrük işlemlerinin normal çalışma saatleri içinde yapılması gerekir. **Ancak, bu saatler dışında veya tatil zamanlarında hizmet talebinde bulunulduğunda, yazılı olarak yapılacak bu talep, işin yapılacağı gümrük idarelerince yerinde görülürse, gerekli önlemler alınmak ve çalışacak personelin fazla çalışma ücreti ve varsa hak sahibine ödenecek kanunî yollukları karşılığı tutarlar, talep sahipleri tarafından ilgili muhasebe birimi hesabına yatırılmak koşuluyla kabul edilir.** Fazla çalışma ücretinden yararlanan personel, bu suretle kendilerine verilecek işleri yapmakla görevlidir. Gümrük idare amirleri normal çalışma saatleri dışında verilecek hizmetleri düzenler ve kontrol eder.

Normal çalışma saatleri içinde veya dışında olduğuna bakılmaksızın, çalışma ücretinin yatırılması halinde, özel kurye taşımacılığı gümrük hizmeti ile özel yolcu servisi taleplerinin yetkili gümrük idarelerince karşılanması mümkündür.

İlgililerden tahsil edilecek fazla çalışma ücretlerinin miktarı ve tahsiline ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanınca tespit edilir. Fazla çalışma ücreti olarak yatırılan tutarlar, personelin fazla çalışma süresi, görev yapmış olduğu yer, görevinin önem ve güçlüğü, sınıfı, kadro unvanı gibi hususlar dikkate alınmak suretiyle belirlenecek usul ve esaslar dâhilinde Gümrük ve Ticaret Bakanlığı (*Yeni sistemde Ticaret Bakanlığı*) taşra teşkilatına ait kadro ve pozisyonlarda bulunanlardan **ithalat ve ihracat, giriş ve çıkış işlemlerinin yapıldığı gümrük idarelerinde gümrük işlemlerini yürüten memurlar** (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı Cetvel kapsamında yer alan kadrolarda bulunanlar hariç) **ve 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre çalışan sözleşmeli personele ödenmek üzere** Ankara Gümrük Muhasebe Birimi hesabına aktarılır.

Söz konusu ödemeler, Maliye Bakanlığının (HMB) uygun görüşü alınarak aylık miktarı **(36.500) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere,** Gümrük ve Ticaret Bakanı (*Yeni sistemde Ticaret Bakanı*) tarafından tespit edilir. Bu fıkra uyarınca personele her ay yapılacak fazla çalışma ücretinin net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla tespit edilmiş olan ek ödemenin net tutarından az olamaz. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeline yapılacak ödemeler de Ankara Gümrük Muhasebe Birimine aktarılan tutarlardan karşılanır. Bu madde uyarınca

yapılan ödemelerden sonra yıl sonu itibarıyla hesapta kalan tutar, takip eden ocak ayı sonuna kadar bütçeye gelir kaydedilir. Bu madde kapsamında personele yapılması gereken ödemelerin Ankara Gümrük Muhasebe Birimi hesabına aktarılan tutarı aşması hâlinde, aradaki fark Maliye Bakanlığı tarafından personel giderlerini karşılama ödeneğinden Bakanlık bütçesine bu amaçla aktarılacak ödenekten karşılanır."

1.7. Emniyet Teşkilatı Personeline Ödenen Fazla Çalışma Ücreti

Bu fazla çalışmanın dayanağı 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu'nun Ek 21. maddesidir. Bu madde kapsamındaki fazla çalışma ücreti en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanmak suretiyle tespit edilmektedir.

Buna göre En Yüksek Devlet Memuru Aylığının (ek gösterge dahil);

- Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunanlardan;
    - Özel harekât ve istihbarat birimlerinde görev yapanlara; % 35'ini,
    - Siyasi hizmet, çevik kuvvet birimleri ile köprü ve hassas bölgeleri koruma görevlerinde fiilen çalışanlarla, panzer sürücüsü ve operatörü olarak görev yapanlara % 31'ini,
    - Diğer birimlerinde görevli olanlara % 27'sini,
    - Emniyet hizmetleri sınıfına dahil kadrolarda görev yapmakta olan çarşı ve mahalle bekçilerine % 13'ünü,

geçmemek üzere İçişleri Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslara göre fazla çalışma ücreti ödenir.

Ayrıca İçişleri Bakanı; büyük ölçekli yolsuzluk, terör ve benzeri faaliyetlere karşı ülke çapında gerçekleştirilen operasyonlara katılanlar ile bunlara idari, teknik, lojistik ve sair destek hizmetleri sağlayan personele hizalarında gösterilen oranların en çok yarısına kadar ilave ödeme yapmaya, bu ödemeyi; görev yeri ve süresi, görevin zorluk ve risk derecesi, görevlinin kıdemi ve sorumluluğu ile benzeri unsurları dikkate alarak farklı miktar veya oranlarda belirlemeye, buna ilişkin diğer usul ve esasları tespit etmeye yetkili kılınmıştır.

Bu ücretten damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaması öngörülmüştür.

2. DÖNER SERMAYE BÜTÇESİNDEN YAPILAN EK ÖDEMELER

Bazı kurumların personeline kurumun döner sermaye gelirlerinden ek ödemeler yapılabilmektedir. İlgili Bölümde detaylı olarak anlatıldığı üzere, kurumlar arası ücret dengesizliğini gidermek üzere 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesi ile getirilen ek ödeme düzenlemesi ile birçok kurumdaki ek ödeme uygulamalarına son verildiği halde bazı kurumlarda personele döner sermaye bütçelerinden yapılan ödemelerin devam ettirilmesi

öngörülmüştür.

Bazı Kanunlarda ve toplu sözleşme hükümlerinde de bazı ödemelerin döner sermaye bütçesinden yapılması öngörülmüş olmakla birlikte, kamu personeline yapılan döner sermaye ödemeleri dendiğinde genel olarak üç kurumu zikretmek gerekir:

2.1. Sağlık Bakanlığı Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler

Bu ödemenin dayanağı, 04.01.1961 tarihli ve 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunun 5. maddesidir.

Buna göre; Döner sermaye gelirlerinden, döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personel ile açıktan vekil olarak atananlara mesai içi veya mesai dışı ayrımı yapılmaksızın ek ödeme yapılabilmesi öngörülmüştür.

Sağlık kurum ve kuruluşlarında tahakkuk, verimlilik, hasta ve çalışan memnuniyeti, hizmeti elde etme maliyeti gibi faktörlere göre sağlık tesisinin dağıtabileceği miktar üzerinden bu maddede düzenlenmiş olan esaslar çerçevesinde; personelin unvanı, yürüttüğü görevin türü, özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma ve süresi, yapılan tıbbî işlemlerin nitelik ve sayısı, araştırma faaliyetlerine, uzmanlık eğitimine ve hizmet içi eğitime katılımı, mesai içinde ve dışında yapılan çalışmalar ve süresi, muayene, ameliyat, anestezi ve girişimsel işlemlerin niteliği, sayısı ve güçlüğüne ilişkin teknik konular, hizmete katkı ve performans gibi değişkenlik arz eden hususlar ile personelin ödüllendirilerek motivasyonunun artırılması amacıyla yapılacak ek ödeme, görevlendirme hâlinde ek ödemenin yapılacağı sağlık kurum veya kuruluşu, inceleme heyetlerinin oluşumu, çalışma usul ve esasları ile konuyla ilgili diğer hususlar Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bakanlık merkez teşkilatında (laboratuvarlar hariç) görev yapanlar dışındaki personele, döner sermaye gelirlerinden, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunun tabip ve eczacı unvanlı kadrolarında çalışanlar ile sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri ile teknik hizmetler sınıfı kadrolarına atanmış olup Kurumun analiz ve kontrol laboratuvarlarında fiilen görev yapan personele;

- Döner sermaye gelirlerinden dördüncü fıkra uyarınca Bakanlık döner sermaye hesabına aktarılan tutardan birinci fıkrada belirtilen esaslar çerçevesinde bir ayda yapılacak ek ödemenin tutarı,
- İlgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamının;
- Eğitim görevlisi ile uzman tabip kadrosuna atanan profesör ve do-

çentlerde yüzde 950'sini,

- Uzman tabip ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman diş tabiplerinde yüzde 850'sini,
- Pratisyen tabip ve diş tabipleri ile uzman eczacılarda yüzde 650'sini,
- Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunda görev yapan eczacılara yüzde 350'sini,
- Hastane müdürü ve eczacılarda yüzde 305'ini,
- diğer personelde ise yüzde 225'ini

geçememesi öngörülmüştür.

(NOT: 21.02.2024 tarihli ve 7496 sayılı Kanunla maddeye eklenen cümleye göre yukarıda zikredilen yüzde 850 ve yüzde 950 oranlarının, tıpta uzmanlık mevzuatına göre yan dal uzmanlığı bulunanlar için yüzde 1050 ve yüzde 1150 şeklinde uygulanması öngörülmüştür.)

Sağlık Bakanlığı tarafından, Hazine ve Maliye Bakanlığının onayı ile belirlenen özellikli tıbbi işlemler karşılığı yapılacak ek ödemelerde, yüzde 950 ve yüzde 850 oranları, **beş kat artırılarak uygulanır.**

İşin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak yoğun bakım, doğumhane, yenidoğan, süt çocuğu, yanık, diyaliz, ameliyathane, enfeksiyon, özel bakım gerektiren ruh sağlığı, organ ve doku nakli, acil servis ve benzeri sağlık hizmetlerinde çalışan personel için yüzde 225 oranı, yüzde 260 olarak uygulanır.

(NOT: Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin 22. maddesinde yukarıdaki kanun metninde yer alan

- yüzde 350 oranının, yüzde 390,
- yüzde 305 oranının, yüzde 345,
- yüzde 225 oranının, yüzde 235,
- yüzde 260 oranının da yüzde 270

olarak uygulanması öngörülmüştür.)

- Nöbet hizmetleri hariç olmak üzere mesai saatleri dışında gelir getirici çalışmalarından doğan katkılarına karşılık olarak profesör, doçent ve eğitim görevlilerine bu fıkradaki oranların yüzde 50'sini,
- Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlara bu fıkradaki oranların yüzde 30'unu,
- Diğer personele yüzde 20'sini

geçmeyecek şekilde ayrıca ek ödeme yapılır.

Sözleşmeli olarak istihdam edilen personele yapılacak ek ödemenin tutarı ise, aynı birimde aynı unvanlı kadroda çalışan ve hizmet yılı aynı olan emsali personel esas alınarak belirlenir ve bunlara yapılacak ek ödeme hiçbir şekilde emsaline yapılabilecek ek ödeme üst sınırını geçemez.

Bu fıkra uyarınca personele her ay yapılacak **ek ödeme net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve**

görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamaz ve bu kapsamda söz konusu ek 9 uncu maddeye göre belirlenen ek ödeme tutarı bu fıkra uyarınca döner sermaye gelirlerinden yapılacak ek ödemeden mahsup edilmek üzere merkezî yönetim bütçesinden karşılanır. Bu madde uyarınca yapılacak ödeme sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz.

Bu kapsamda yapılan döner sermaye ödemesine ilişkin diğer hususlar için 209 sayılı Kanunun 5. maddesine bakılabilir.

2.2. Yükseköğretim Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler

Yükseköğretim personeline döner sermaye bütçesinden yapılan ödemelerin dayanağı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "Döner sermaye" başlıklı 58. maddesidir.

Bu ödeme, yükseköğretim personelinin anlatıldığı bölümde inceleneceği için burada daha fazla ayrıntıya girilmeyecektir.

2.3. Adli Tıp Kurumu Personeline Döner Sermaye Bütçesinden Yapılan Ödemeler

Bu ödemenin dayanağı 14.04.1982 tarihli ve 2659 sayılı Adli Tıp Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun "Kurum personeline yapılacak ödemeler" başlıklı 30. maddesidir.

Personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinin en az % 35'i Adlî Tıp Kurumu ve birimlerine malzeme, araç, gereç, araştırma ve döner sermayede görevli personel giderlerine ayrılır. Gelirin geri kalan kısmı Adlî Tıp Kurumunda ve birimlerinde görevli memur ve sözleşmeli personele; unvanı, görevi, sınıfı, çalışma şartları, hizmet nitelikleri, hizmete katkısı, performansı ve benzeri hususlar dikkate alınarak Maliye Bakanlığının (HMB) uygun görüşü üzerine çıkarılacak yönetmelikte tespit edilecek esaslara göre ödenebilir.

Yapılacak ödeme, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı hariç) toplamının;

- Adlî Tıp Kurumu Başkanı için % 700'ünü,
- Başkan yardımcıları için % 650'sini,
- İhtisas kurulu başkanları için % 625'ini,
- İhtisas kurulu üyeleri ile grup başkanları için % 600'ünü,
- İhtisas dairesi başkanları, uzman tabip, tıpta uzmanlık mevzuatı hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman diş tabipleri için % 550'sini,
- Asistan tabip, pratisyen tabip ve diş tabipleri için % 500'ünü,
- Alanında doktora derecesi almış olan mühendis, psikolog, biyolog, kimyager, fizikçi, pedagog, raportör, eczacı, antropolog, astronom ve

sosyal hizmet uzmanları ile diğer uzman personel için % 250'sini,
- Mühendis, psikolog, biyolog, kimyager, fizikçi, pedagog, raportör, eczacı, antropolog, astronom ve sosyal hizmet uzmanları için % 225'ini,
- Hizmetin niteliği itibarıyla görevin zorluk ve risk derecesi yüksek olduğu Başkanlar Kurulu kararı ile belirlenen personel ile otopsi görevlileri için % 215'ini,
- Diğer personel için % 200'ünü,

geçemez.

(NOT: Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin 23. maddesinde yukarıdaki kanun metninde yer alan
- yüzde 250 oranının, yüzde 260,
- yüzde 225 oranının, yüzde 235,
- yüzde 215 oranının, yüzde 225,
- yüzde 200 oranının da yüzde 215

olarak uygulanması öngörülmüştür.)

Bu fıkra uyarınca personele her ay yapılacak ek ödeme net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamaz ve bu kapsamda söz konusu ek 9 uncu maddeye göre belirlenen ek ödeme tutarı döner sermaye gelirlerinden yapılacak ek ödemeden mahsup edilmek üzere merkezi yönetim bütçesinden karşılanır.

Mesai saatleri dışında veya resmî tatil günlerinde ölü muayenesi veya otopsi işlemine katılan personele, bu fıkrada kadro ve görev unvanları itibarıyla belirlenmiş olan tavan ek ödeme oranlarının % 20'sine kadar, yönetmelikte belirlenen hükümler çerçevesinde ayrıca ek ödeme yapılır.

İkinci görevli olarak çalışanlara, kadrolarının bulunduğu kurumlardaki döner sermaye işletmelerinden yapılan ödemenin yanı sıra, çalıştıkları gün esas alınmak suretiyle Adlî Tıp Kurumu döner sermayesinden ek ödeme yapılır. Ancak her iki kurum döner sermayesinden yapılacak ödeme, toplamda, kadrolarının bulunduğu kurumun döner sermaye tavan oranlarını geçemez.

Diğer taraftan 05.04.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 39. maddede, "2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasının (b), (c), (d), (e) ve (f) bentlerinde yer alanlara anılan fıkra uyarınca belirlenen ek ödeme tavan tutarları; uzman tabip ve uzman diş tabipleri için en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %450'si, tabip ve diş tabipleri için ise %226'sı eklenmek suretiyle uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

3. SAĞLIK BAKANLIĞI PERSONELİNE EK ÖDEME

Bu ödemenin dayanağı 04.01.1961 tarihli ve 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek

Döner Sermaye Hakkında Kanunun Ek 3. maddesidir.

Buna göre;

Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına (döner sermaye dâhil) atanan ve 5 inci madde gereğince döner sermaye gelirlerinden ek ödeme alan

- Eğitim görevlilerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 410'u,
- Uzman tabip, tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar ile uzman diş tabiplerine % 335'i

ve

- Pratisyen tabip ve diş tabiplerine ise % 265'i

oranında, her ay herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın merkezî yönetim bütçesinden ek ödeme yapılması öngörülmüştür.

(**NOT:** *Daha önce bu ek ödeme döner sermaye gelirlerinden yapılmakta iken, 16.06.2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle yapılan değişiklikle bu ek ödemenin merkezi yönetim bütçesinden yapılması öngörülmüştür.*)

İl sağlık müdürlüğünün ve hastanelerin sözleşmeli pozisyonlarında istihdam edilen tabipler ile Bakanlık veya bağlı kuruluşlarının kadrosunda tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık mevzuatına göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarında uzmanlık eğitimi veya yan dal uzmanlık eğitimi yaptırılanlar için de bu hüküm uygulanır. Bu ödemeye hak kazanılmasında ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.

3.1. Bu Ödeme İçin Mahsuplaşma Yapılması

Bu madde kapsamında yapılan aylık ek ödeme tutarının,

- Bu Kanunun 5 inci maddesi (**NOT:** *Sağlık Bakanlığı personeline döner sermaye bütçesinden ek ödeme yapılmasına ilişkin maddedir.*)

ile

- 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi (**NOT:** *Sağlık Bakanlığında özellikle sözleşmeli yöneticilik pozisyonlarında personel çalıştırılmasına ilişkin maddedir. Bu kapsamda çalıştırılan personele ek ödeme yapılması için bakınız 663 sayılı KHK, Madde 42/14*) uyarınca

aynı aya ilişkin olarak yapılacak ek ödeme tutarından mahsup edilmesi öngörülmüştür.

Bu maddeye göre yapılan ek ödemenin 5 inci madde ile 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi uyarınca aynı aya ilişin olarak yapılacak ek ödemeden fazla olması halinde aradaki fark geri alınmaz. Bu madde kapsamında ödeme yapılanlara 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi hükümlerine göre ek ödeme yapılmaz.

(**NOT:** Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin 8. maddesinde "*Ek 3. Maddeye göre yapılan ek ödemenin net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesine göre kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamaz*" hükmü yer almaktadır.

4. DÖNER SERMAYE ÖDEMESİ OLMAYAN BAZI SAĞLIK PERSONELİNE İLAVE ÖDEME

Bu ödemenin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 39. maddesidir.

Buna göre 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesine göre ek ödeme yapılan;

- Uzman tabip ve uzman diş tabibi kadro veya pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %370'i,
- Tabip ve diş tabibi kadro veya pozisyonlarında bulunanlara ise %185'i tutarında;
- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun ek 3 üncü maddesi, 27/10/1999 tarihli ve 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesinin üçüncü fıkrası ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükümlerine göre ödeme yapılan uzman tabip ve uzman diş tabibi kadro veya pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %310'u,
- Tabip ve diş tabibi kadro veya pozisyonlarında bulunanlara ise %155'i tutarında

ilave ödeme yapılması öngörülmüştür.

Bu ödemenin, kadro veya pozisyonları için öngörülen hizmetlerde fiilen görev yapılan süreyle orantılı olmak üzere her takvim ayı için hesaplanması ve bir sonraki ayın 15'inde aylıklarla birlikte ödenmesi öngörülmüştür. Ancak, yılda 30 günü geçmeyen izin süreleri için fiilen görev yapma şartı aranmayacaktır. Bu fıkraya göre yapılacak ödemenin, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaması öngörülmüştür.

Ancak;

- 209 sayılı Kanunun 5. maddesinin ikinci fıkrası (*Sağlık Bakanlığı Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları (*Yükseköğretim Kurumları Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi (*Adli Tıp Kurumu Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 926 sayılı Kanunun ek 17 nci maddesinin (Ç) fıkrası (*Türk Silahlı Kuvvetlerinde sağlık hizmetleri tazminatı*)

- 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesi (*Gümrük teşkilatı personeli fazla çalışma ücreti*)
- 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin sekizinci fıkrası (*Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Personeline Ek Ödeme*)
- 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinin dördüncü fıkrası (*Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü Tabiplerine Ek Ödeme*)

bu maddenin birinci fıkrası uyarınca ödeme yapılmaması öngörülmüştür.

5. NÖBET ÜCRETİ

Sağlık hizmeti sunan kurum ve birimlerde normal çalışma süreleri dışında yapılan çalışmalar karşılığında ödenmesi öngörülen Nöbet Ücreti adındaki bu ödemenin dayanağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 33. maddesidir. Sağlık hizmeti sunan merkezlerde nöbet görevi dışında ayrıca bir de **"icap nöbeti"** uygulaması vardır.

5.1. Nöbet Görevi ve Ücreti

Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde;

- Haftalık çalışma süresi dışında
- Normal, acil veya branş **nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele**,
- **Nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için**,
- **Aşağıda gösterilen göstergelerin aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda**

Nöbet ücreti ödenmesi öngörülmüştür.

Bu ücret,

- Yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan nöbet görevi için **yüzde elli oranında artırımlı** ödenir. Ancak;
- Ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten,
- Diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten

fazlası için ödeme yapılmaması öngörülmüştür.

Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

Aşağıdaki Tablo'da unvan ve görevler itibariyle ödenmesi gereken saatlik nöbet ücreti göstergeleri gösterilmiştir.

TABLO 25	
NÖBET ÜCRETİ GÖSTERGELERİ	
GÖREV	**NÖBET ÜCRETİ GÖSTERGESİ (*)**
EĞİTİM GÖREVLİSİ, BAŞASİSTAN, UZMAN TABİP	150
TABİP, TIPTA UZMANLIK MEVZUATINDA BELİRTİLEN DALLARDA, BU MEVZUAT HÜKÜMLERİNE GÖRE UZMANLIK BELGESİ ALAN TABİP DIŞI PERSONEL, AYNI DALLARDA DOKTORA BELGESİ ALANLAR	135
DİŞ TABİBİ VE ECZACILAR	120
MESLEKİ YÜKSEKÖĞRENİM GÖRMÜŞ SAĞLIK PERSONELİ	90
LİSE DENGİ MESLEKİ ÖĞRENİM GÖRMÜŞ SAĞLIK PERSONELİ	75
DİĞER PERSONEL	55

(*) Saatlik nöbet ücreti tutarı, burada gösterilen nöbet ücreti göstergelerinin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır. Ancak 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Bölümü'nün 7. maddesinde "657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesinde yer alan nöbet ücreti gösterge tablosundaki gösterge rakamları 10 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır." hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm çerçevesinde toplu sözleşme dönemi içerisinde yukarıdaki göstergelere 10 puan ilave edilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Bölümü'nün 7. maddesinde "657 *sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretleri resmi ve dini bayram günleri için* ***%25 artırımlı ödenir.*** *Diyaliz, ameliyathane ve mesai saatleri dışında acil servise hizmet veren röntgen ve laboratuvar hizmetleri ile entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde tutulan nöbetler için ödenen nöbet ücretleri* ***%50 artırımlı ödenir."*** hükmüne yer verilmiştir.

5.2. İcap Nöbeti Görevi ve Ücreti

Sağlık hizmeti sunucularında "gerektiği takdirde çağrılmak suretiyle tutulan nöbet" şeklindeki nöbet uygulamasına **"İcap Nöbeti"** ismi verilmiştir.

İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele,

- İzin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için,
- İcap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere,
- Yukarıda **nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı** tutarında

icap nöbet ücreti ödenmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi, aylık 120 saati geçemez.

Bu madde uyarınca yapılacak nöbet ücreti ödemelerinin, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanması öngörülmüştür.

6. BAZI KAMU PERSONELİNE TAYIN BEDELİ VERİLMESİ

Bu ödemenin dayanağı 22.06.1978 tarihli ve 2155 sayılı **Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun**'dur.

Hangi kamu personeline tayın bedeli verileceği Kanunun 1. maddesinde sayılmıştır. Buna göre;

- Barışta ve savaşta,
- Milli Savunma Bakanlığı bütçesine bağlı fiili kadrolarda bulunan **subay, askeri memur, astsubay, uzman çavuş, sivil memur ve yardımcı hizmetler personeline**,
- Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kıt'a ve kurumlarında görevli **Maliye Bakanlığına** (*HMB*) **bağlı muhasebeler teşkilatındaki memur ve yardımcı hizmetler personeline**;
- Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında görevli **subay, astsubay, uzman erbaş, sivil memur ve yardımcı hizmetler personeline**;
- Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kıt'a ve kurumlarında görevli **Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü** (*Bu kurumun adı artık Meteoroloji Genel Müdürlüğü'dür.*) **kadrolarındaki memur ve yardımcı hizmetler personeline**;
- Jandarma Genel Komutanlığı fiili kadrolarında görevli **subay, askeri memur, astsubay, uzman jandarma çavuş, sivil memur ve yardımcı hizmetler personeli** ile Jandarma Genel Komutanlığı kuruluşlarında görevli **Maliye Bakanlığına** (*HMB*) **bağlı muhasebeler teşkilatındaki memur ve yardımcı hizmetler personeline**;
- **Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarında görevli her sınıf personele**;
- **Milli İstihbarat Teşkilatında görevli sivil memurlara**;
- **Gümrük Muhafaza merkez ve iller kuruluşundaki muhafaza ve muamele sınıfı kadrolarına dahil memurlara ve muhafaza teşkilatında görevli gemi adamlarına**,
- Orman Bakanlığı (*Bakanlığın adı artık Tarım ve Orman Bakanlığı'dır*) ve Orman Genel Müdürlüğü hizmetlerinde çalışan **orman muhafaza memurlarıyla bunlara refakat eden şoförlerine**

Ayda, günlük er tayın istihkakının bir aylık tutarı tayın bedeli olarak verilir.

Tayın bedelinin aylık tutarı o yılın Bütçe Kanununda gösterilen miktarı aşmamak üzere, Ankara mahalli rayici üzerinden Milli Savunma, İçişleri ve Maliye ve Orman Bakanlıklarınca müştereken saptanır.

(**NOT:** *Kanun maddesinde geçen kurum ve Bakanlık isimlerinin güncel*

teşkilatlanma çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir.)

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu (K) Cetvelinin "Diğer Ödemeler" başlıklı IV. Bölümünün 5. maddesine göre;

- Bu Kanun uyarınca ödenecek **tayın bedelinin aylık tutarının**,
- **2.400 göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutarı**

geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Bu Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte 7. Dönem Toplu Sözleşmede bu Kanun kapsamına girmeyen bazı personel için de tayın bedeli ödenmesi öngörülmüştür.

2024 ve 2025 yıllarında uygulanacak olan 7. Dönem Toplu Sözleşmenin

Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 18. maddesinde, Sağlık Bakanlığı 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan kamu görevlilerinden Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin ek 2 nci maddesinden yararlanma imkânı bulunmayanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere 22/6/1978 tarihli ve 2155 sayılı Kanuna göre tayın bedeli verilmesi,

Basın Yayın ve İletişim Hizmet Koluna ilişkin Bölümünün 8. maddesinde de, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunan dağıtıcı, başdağıtıcı ile mobil tahsilat araçları ve mobil şubelerde de mobil hizmeti veren personele 2155 sayılı Kanuna göre tayın bedeli verilmesi

öngörülmüştür.

7. AVUKATLIK VEKÂLET ÜCRETİ

İdarenin taraf olduğu davaların idare lehine sonuçlanması halinde takdir edilen vekâlet ücretinin ilgili personele dağıtılmasını öngören bu ödemenin dayanağı, 26.09.2011 tarihli ve **659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname**'nin 14. maddesidir.

Kanuna göre; tahkim usulüne tabi olanlar dahil adli ve idari davalar ile icra dairelerinde idarelerin vekili sıfatıyla **hukuk birimi amirleri, muhakemat** müdürleri, hukuk müşavirleri ve avukatlar tarafından yapılan takip ve duruşmalar için, **bu davaların idareler lehine neticelenmesi halinde**, bunlar tarafından temsil ve takip edilen dava ve işlerde ilgili mevzuata göre hükmedilmesi gereken tutar üzerinden **idareler lehine vekâlet ücreti** takdir edilir.

7.1. İdare Lehine Karara Bağlanan Vekâlet Ücretlerinin Dağıtımı

İdare lehine karara bağlanan ve tahsil olunan **vekâlet ücretlerinin**, hukuk biriminin bağlı olduğu idarenin merkez teşkilatında **bir emanet hesabında toplanması** ve idare hukuk biriminde fiilen görev yapan personele aşağıdaki usul ve sınırlar dahilinde ödenmesi öngörülmüştür:

Her bir dosya sebebiyle takdir edilen vekâlet ücretinin;

- **% 55'i** dava ve icra dosyasını **takip eden** hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhâkemat müdürü veya avukata,
- **% 40'ı** ise dağıtımın yapıldığı **yıl içerisinde altı aydan fazla süreyle hukuk biriminde fiilen görev yapmış olmak şartıyla**, hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara **eşit olarak ödenir.**

Ödenecek **vekâlet ücretinin yıllık tutarı;**

- Hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü, avukatlar için (10.000) göstergenin, (*3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 20. maddesinde* ***bu maddedeki 10.000 göstergenin 20.000 olarak uygulanması*** öngörülmüştür.)
- Memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarın **on iki katını geçemez.**
- Yukarıdaki taksim çerçevesinde arta kalan tutarın (*Dağıtılmayan % 5'lik kısım*), hukuk biriminde görev yapan ve **yukarıda belirtilen azami tutarları dolduramayan hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat** müdürü ve avukatlara ödenmesi öngörülmüştür.

Bu dağıtım sonunda da **arta kalan tutar var ise bu tutarın** üçüncü bütçe yılı sonunda ilgili idarenin bütçesine gelir kaydedileceği hükme bağlanmıştır.

Hizmet satın alınan avukatlara yapılacak ödemelerin bu madde kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir.

8. ÜRETİMİ TEŞVİK PRİMİ

Bu ödemenin dayanağı, 21.12.1967 tarihli ve 969 sayılı Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Merkez ve Taşra Kuruluşlarına Döner Sermaye Verilmesi Hakkında Kanun'un 3. maddesidir.

Buna göre;

- Döner sermaye işletmelerinden elde edilen kârın en fazla % 80'i,
- Bakanlık kadro ve pozisyonlarında bulunan personelden kârın elde edilmesinde emeği geçen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve bu Kanunun 4/B maddesine tâbi personele katkıları oranında,
- **Asgari ücretin yıllık brüt tutarının iki katını aşmamak üzere**,

Üretimi Teşvik Primi olarak ödenebilir.

Üretimi teşvik priminin miktarı ile ödenmesine ilişkin esas ve usûller;

- Görev yapılan birimin iş hacmi,
- Görev mahalli,
- Görevin önem ve güçlüğü,
- Personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi

gibi kriterler dikkate alınarak, Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine, Tarım ve Köyişleri Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. (*Kanun*

metninde geçen Bakanlık isimlerini yeni teşkilatlanma çerçevesinde değerlendirmek gerekir.)

Üretimi teşvik primi dağıtımı işletme bünyesi ile sınırlıdır. İşletmenin zararı, izleyen yılların kârlarından mahsup edilir.

9. HAVACILIK TAZMİNATI

Havacılık Tazminatı, Türkiye Cumhuriyeti hava sahasını kullanan uçaklara sunulan trafik güvenliği hizmetinin karşılığı olarak Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti (Eurocontrol) Teşkilatı kaynağı kullanılarak ödenen bir tazminattır.

Önce Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında çalışmakta olan personel için ödenen bu tazminat, daha sonra hava seyrüsefer güvenliği hizmetlerine katkıları dikkate alınarak belli şartlarla Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline de ödenmeye başlanmıştır.

9.1. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı

DHMİ personeline yapılan havacılık tazminatı ödemesinin dayanağı 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 2. maddesidir. Ek 2. maddeye göre;

- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) *(memurlara)* ve (c) bentleri (*sözleşmeli personele*) kapsamına giren personeline aylık tutarı;
- "Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı" prensipleri çerçevesinde
- Personel maliyetlerinin tamamı karşılanan kadro ve pozisyonlarda bulunanlar için en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının % 600'ünü,
- Kısmen karşılanan kadrolar ve pozisyonlarda bulunanlar için aynı miktarın % 300'ünü,
- Pilotlar için % 1000'ini,
- Diğerleri için de % 150'sini

geçmemek üzere Cumhurbaşkanınca belirlenen oran, esas ve usullere göre "Havacılık Tazminatı" ödenmesi öngörülmüştür.

Cumhurbaşkanı, yukarıda belirtilen kriterlere göre aynı tazminat tavanı grubu içerisinde yer alan bir kadro veya pozisyon unvanında çalışanlar için uygulanacak tazminat oranını, birimin bulunduğu yer, iş yoğunluğu, öğrenim durumu farklılığı, hizmet süresi, personel temininde güçlük gibi kriterleri birlikte veya ayrı ayrı dikkate almak suretiyle ve ödenecek tazminat tutarının % 30'unu geçmeyecek şekilde farklılaştırmaya yetkilidir. Bu şekilde yapılacak ödemeler, sözleşmeli personel için belirlenen ücret tavanı ile kapsama dahil personele verilecek diğer hak ve ödemelerin hesabına esas alınacak matrahın tespitinde

dikkate alınmaz.

(NOT: Bu madde ilk kez 2005 yılında 5335 sayılı Kanunla düzenlenmiş, daha sonra 2010 yılında 6009 sayılı Kanunla maddede yer alan tazminat oranları değiştirilmiştir. Maddenin ilk halinde geçen "Yüksek Plânlama Kurulu" ibareleri Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte 703 sayılı KHK ile "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.)

Bu konuyu düzenlemek üzere yürürlüğe konulan 29.06.2012 tarihli ve 2012/T-9 sayılı Yüksek Planlama Kurulu (YPK) Kararı ile Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün (DHMİ) memur kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında görev yapmakta olanlara Havacılık Tazminatı ödenmesine imkân sağlanmıştır.

Bahse konu Yüksek Planlama Kurulu Kararının 3.maddesinde;

"DHMİ Genel Müdürlüğünün bu Karar kapsamındaki mevcut kadro ve pozisyonlarından birine atanarak fiilen bu Genel Müdürlükte görev yapanlardan Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyet Teşkilatı prensipleri çerçevesinde;

a. Personel maliyetlerinin tamamı karşılananlara Ek – 1'de
b. Personel maliyetleri kısmen karşılananlara Ek - 2'de
c. Personel maliyetleri karşılanmayanlara Ek -3'te

en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarı baz alınmak suretiyle her bir kadro veya pozisyon unvanı için belirlenmiş en yüksek ve en düşük tazminat oranları arasında kalmak kaydıyla Ek-4 Dağıtım Tablosu çerçevesinde belirlenecek oranlarda Havacılık Tazminatı ödenir."

hükmüne yer verilmiş, Kararın 4. maddesinde de Havacılık Tazminatı ödenmesine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Karar eki Tablolara bakıldığında;

- Personel maliyetlerinin tamamı Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyet (Eurocontrol) Teşkilatı tarafından karşılanan personel için en yüksek tazminat oranı % 942-952 (Pilot), en düşük tazminat oranı % 302-312 (Stajyer AIM Memuru),
- Personel maliyetleri kısmen Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyet (Eurocontrol) Teşkilatı tarafından karşılanan personel için en yüksek tazminat oranı % 206-216 (Başmüfettiş), en düşük tazminat oranı % 86-96 (Teknisyen Yardımcısı)
- Personel maliyetleri Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyet (Eurocontrol) Teşkilatı tarafından karşılanmayan personel için en yüksek tazminat oranı % 86-96 (Apron Memuru), en düşük tazminat oranı % 60-70 (Apron Şefi)

olarak belirlenmiştir.

2017 yılında imzalanan ve 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmenin Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 11. maddesinde **DHMİ personeline 375 sayılı KHK'nin Ek 9. maddesi uyarınca ek ödeme ya-**

pılmaması kaydıyla o maddede öngörülen oranların % 200'ü oranında ilave havacılık tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Bahse konu düzenleme 2018 yılı başında yürürlüğe girmeden önce 09.10.2017 tarihli ve 2017/T-11 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile DHMİ Genel Müdürlüğü personeli için **"ilave havacılık tazminatı"** ödemesi yürürlüğe konulmuştur.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra havacılık tazminatı, 20.10.2020 tarihli ve 3117 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yeniden düzenlenmiştir. Bahse konu Cumhurbaşkanı Kararında yukarıda bahsi geçen 2007/T-11 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararındaki ana çerçevenin korunduğu, daha sonra çıkarılan 01.06.2021 tarihli ve 4035 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile de havacılık tazminatı ödenmesindeki ana çerçeve korunmak kaydıyla toplu sözleşme sistemi ile bağlantı kurulduğu değerlendirilmektedir.

DHMİ Genel Müdürlüğü personeline ödenecek havacılık tazminatı konusunda 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 11. maddesinde;

- 1/6/2021 tarihli ve 4035 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 22/10/2020 tarihli ve 3117 sayılı Cumhurbaşkanı Kararına eklenen geçici 1 inci maddenin, anılan usul ve esaslar çerçevesinde uygulanmasına bu toplu sözleşme döneminde de devam edilir.
- 1/6/2021 tarihli ve 4035 sayılı Cumhurbaşkanı Kararının eki Ek-5, Ek-6 ve Ek-7 sayılı tablolarda yer verilen en düşük ve en yüksek havacılık tazminatı oranları, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin **ek 2 nci maddesinde yer verilen tavan oranlar dikkate alınmaksızın, %50 artırılarak uygulanır.**

hükümlerine yer verilmiştir.

Böylece 6. Dönem Toplu Sözleşme döneminde başlatılan havacılık tazminatının % 50 oranında artırılması uygulamasına yeni toplu sözleşme döneminde de devam edilmektedir.

9.2. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline belli şartlarla havacılık tazminatı ödemesi, 2017 yılında imzalanan ve 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme ile başlamıştır. (*Bakınız, 4. Dönem Toplu Sözleşmenin Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 14. Maddesi*)

Aynı düzenleme müteakip toplu sözleşmelerde de devam etmiştir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeli için öngörülen bu havacılık tazminatı ödemesinin dayanağı, halen yürürlükte olan ve 2022 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Ulaştırma Hizmet Koluna ilişkin Bölümünün "Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Genel Müdürlüğü personeline

havacılık tazminatı" başlıklı 13. maddesidir.

Bahse konu maddeye göre;

- Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında görev yapan personele **375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılan ek ödeme ile ikinci fıkrada öngörülen havacılık tazminatının Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından bütçeye gelir kaydedilen tutardan karşılanması**,
- Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden
    - Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde
    - Personel maliyetleri tamamen karşılananlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının %45'ini,
    - Kısmen karşılananlara %30'unu,
    - Bunların dışında kalanlara %15'ini

geçmemek üzere;

- Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine bağlı bulunulan Bakan onayı ile belirlenecek oran, esas ve usullere göre
- Her ay Döner Sermaye İşletmesi bütçesinden

havacılık tazminatı ödenmesi,

Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından bütçeye gelir kaydedilen tutarların bu maddede öngörülen ödemeleri karşılayamaması halinde karşılanamayan kısmı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılacak ödemeyle sınırlı olmak üzere Kurum bütçesinden karşılanması

öngörülmüştür.

9.3. Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Personeli İçin Havacılık Tazminatı

Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü personeline belli şartlarla havacılık tazminatı ödemesi, 2017 yılında imzalanan ve 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme ile başlamıştır. (*Bakınız, 4. Dönem Toplu Sözleşmenin Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 18. Maddesi*)

Aynı düzenleme müteakip toplu sözleşmelerde de devam etmiştir.

Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü personeli için öngörülen bu havacılık tazminatı ödemesinin dayanağı, halen yürürlükte olan ve 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna ilişkin Bölümünün **"Meteoroloji Genel Müdürlüğü personeline havacılık tazminatı"** başlıklı 17. maddesidir.

Bahse konu maddeye göre;

- Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Meteoroloji Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı kadro ve pozisyonlarında görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılan ek ödemenin döner sermaye bütçesinden yapılması,
- Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Meteoroloji Genel Müdürlüğünün kadro ve pozisyonlarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden;
    - Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde
    - Personel maliyetleri tamamen karşılananlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının %45'ini,
    - Kısmen karşılananlara %30'unu,
    - Bunların dışında kalanlara %15'ini

geçmemek üzere;

    - Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine bağlı bulunulan Bakan onayı ile belirlenecek oran, esas ve usullere göre
    - Her ay Döner Sermaye İşletmesi bütçesinden

havacılık tazminatı ödenmesi,

- **Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından döner sermaye bütçesine gelir kaydedilen tutarların bu maddede öngörülen ödemeleri karşılayamaması halinde karşılanamayan kısmı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılacak ödemeyle sınırlı olmak üzere Kurum bütçesinden karşılanması**

öngörülmüştür.

10. UÇUŞ VE DALIŞ HİZMETLERİ TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı, 28.02.1985 tarihli ve 3160 sayılı Emniyet Teşkilâtı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunudur.

Kanun esas itibariyle, Emniyet Genel Müdürlüğünde kadrolu veya sözleşmeli olarak görevli pilot, pilot adayı ve uçuş ekibi ile kurbağa adam ve kurbağa adam adaylarının hizmet müddetlerinin, kendilerine ödenecek tazminatlar ile bu tazminatların ödenmesine dair esas ve usulleri düzenlemektedir.

Kanunun 3. maddesi "*En yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarı*"nı **"kıstas aylık"** olarak tanımlamış olup, Kanunun "*Uçucu ve kurbağa adamlara ödenecek tazminat*" başlıklı 4. maddesi;

Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan pilot ve pilot adaylarına

- Uçuş hizmet yılı 15 yıl ve daha yukarı olanlar için kıstas aylığın % 95'i,
- Uçuş hizmet yılı 15 yıldan az olanlar için kıstas aylığın % 83'ü,

- Uçuş ekibi personeline kıstas aylığın % 71'i,
- Kurbağa adam ve kurbağa adam adaylarına kıstas aylığın % 67'si

üzerinden bu Kanuna ek cetvelde hizmet yılları (adaylar için birinci hizmet yılı) karşılığında gösterilen nispette aylık uçuş veya dalış tazminatı ödenmesini öngörmektedir.

Hizmet yılları itibariyle ödenmesi öngörülen tazminat oranları için Kanun eki Cetvele bakınız.

Bu tazminatın ödenme şartları, Kanunun 6. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir:

- Pilotların ve uçuş ekibi personelinin aylık uçuş tazminatı alabilmeleri için bir yılda en az;
    - Uçuş hizmeti 10 yıldan az veya tüm uçuşu 1500 saatin altında olanların 60 saat,
    - Uçuş hizmeti 10-20 yıl veya tüm uçuşu 1500-2500 saat arasında olanların 30 saat,
    - Uçuş hizmeti 20 yıldan veya tüm uçuşu 2500 saatten fazla olanların 15 saat,

uçuş yapmaları şarttır.

- Kurbağa adamların aylık dalış tazminatı alabilmeleri için bir yılda en az;
    - Dalış hizmeti 10 yıldan az veya tüm dalışı 1500 saatin altında olanların 60 saat,
    - Dalış hizmeti 10-20 yıl veya tüm dalışı 1500-2500 saat arasında olanların 30 saat,
    - Dalış hizmeti 20 yıldan veya tüm dalışı 2500 saatten fazla olanların 15 saat,

dalış yapmaları şarttır.

Yıllık mecburi uçuş veya dalış saatini tamamlayamayanların uçuş veya dalış tazminatlarının % 50'sinin müteakip hizmet yılı başlangıcından itibaren kesilmesi, normal tazminatın, önceki yıldan noksan kalan müddet veya miktarın tamamlanmasını takip eden aybaşından itibaren ödenmeye başlanması öngörülmüştür.

Kanun, ana hatları ile burada anlatılan Uçuş ve Dalış Tazminatı yanında;

- "Yıpranma Tazminatı"nı ***(Bakınız Madde 7)***,
- "Öğretmenlere Verilecek Yetiştirme İkramiyesi"ni ***(Bakınız Madde 8)***,
- "Şehitlik ve Engellilik Tazminatı"nı ***(Bakınız Madde 10)*** da

düzenlemektedir.

11. TAPU VE KADASTRO VEYA KADASTRO TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı, 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Hizmet Kollarına ilişkin Kısmının

- 7. Bölümünün (Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Kolu) 1. maddesi ile
- 9. Bölümün (Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu) 10. maddesidir.

Buna göre;

- Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında bulunanlardan **kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara**
- Orman Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında bulunanlardan **orman kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara**

döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere **fiilen çalıştıkları her gün için 200 göstergenin memur aylık katsayısı çarpımında bulunacak tutarda tazminat ödenmesi öngörülmüştür.** Ödeme, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli için "*Tapu ve Kadastro Tazminatı*", Orman Genel Müdürlüğü personeli için de "*Kadastro Tazminatı*" adı altında yapılmaktadır.

12. YANGIN TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı, 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Tarım ve Orman Hizmetleri Koluna İlişkin Bölümünün 2. maddesidir.

Buna göre;

- 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanun hükümlerine göre ödeme yapılanlar hariç olmak üzere,

(NOT: *Yukarıda* ***"Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminatı"*** *başlığı altında anlatıldığı üzere burada bahsi geçen 3160 sayılı Kanunun tam adı,* ***"Emniyet Teşkilâtı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu"****dur. Kanun, Emniyet Genel Müdürlüğünde kadrolu veya sözleşmeli olarak görevli pilot, pilot adayı ve uçuş ekibi ile kurbağa adam ve kurbağa adam adaylarının hizmet müddetlerini, kendilerine ödenecek tazminatlar ile bu tazminatların ödenmesine dair esas ve usulleri düzenlemekte olup, Kanunun 6. maddesinin (g) bendi "Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan pilot, pilot adayı, uçuş ekibi, kurbağa adam ve kurbağa adam adayı personeline, sözleşmeli olarak çalışanlar dahil, bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde durumlarına uygun tazminat ödenir." hükmünü amirdir.)*

- Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı kadro ve pozisyonlarında bulunan personelden,
- Orman yangınlarına müdahale esnasında kullanılan hava vasıtalarında yangın söndürme faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara
- Her uçuş günü için (1.000) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere

tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde bir ayda yapılacak ödeme tutarının (10.000) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemeyeceği öngörülmüştür.

13. KARLA MÜCADELE TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı 7. Dönem Toplu Sözleşmesinin Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 15. maddesidir.

Buna göre;

- Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı bakım şube şeflikleri ile otoyol bakım işletme şefliklerinde istihdam edilen memur ve sözleşmeli personelden,
- Karla mücadele faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara
- Döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere,
- Her gün için (300) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda

tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

Bu kapsamda yapılacak ödeme tutarı, her bir personel için yılda (5.400) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez.

14. BOMBA İMHA TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı, 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 26. maddesidir.

Buna göre;

- Bomba Uzmanı Yetiştirme Kursu görüp, bomba uzmanı sertifikası almaya hak kazanmış ve bomba uzmanı olarak görev yapan Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında görevli personele
- 13.000 gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda

bomba imha tazminatı ödenir.

Bomba imha tazminatı, damga vergisi hariç hiçbir vergi ve benzeri kesintiye tâbi değildir.

15. ÖĞRETİM YILINA HAZIRLIK ÖDENEĞİ

Bu ödemenin dayanağı **657 sayılı Kanunun Ek 32. maddesi**dir.

Buna göre;

- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen unvanlı k**adrolarda görevli olup fiilen öğretmenlik yapanlara,**
- **Her öğretim yılında bir defa**ya mahsus olmak üzere

- Öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte
- **Cumhurbaşkanınca belirlenecek miktarda**

öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi öngörülmüştür.

Kamu görevlileri için toplu sözleşme sisteminin uygulamaya girdiği 2012 yılından beri Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği, toplu sözleşme sürecinde belirlenmektedir.

7. Toplu Sözleşme Dönemine kadar belli tutar şeklinde belirlenmiş olan öğretim yılına hazırlık ödeneği, 7. Toplu Sözleşme Döneminde Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 11. maddesiyle "4500 *göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar*" olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

2024 Yılının birinci dönemine ilişkin katsayılar esas alındığında öğretim yılına hazırlık ödeneğinin;

4.500 X 0,760871 = **3.423,92 TL**

olduğu görülmektedir.

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu (K) Cetvelinin "Diğer Ödemeler" başlıklı IV. Bölümünün 3. maddesine göre öğretim yılına hazırlık ödeneğinin;

- Öğretim yılının başladığı aydan sonra ve birinci dönem ders yılının sonundan önce göreve başlayanlara **%75'i,**
- Birinci dönem ders yılından sonra ve ikinci dönem ders yılının sona ermesinden önce göreve başlayanlara ise **%50'si**

oranında yapılması öngörülmüştür.

Öğretim yılına hazırlık ödeneği Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görevli eğitim görevlisi ve Kur'an kursu öğreticilerine de ödenmektedir. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un Ek 1. maddesinde "657 *sayılı Kanunun ek 32 nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneği, Başkanlıkta eğitim görevlisi ve Kur'an kursu öğreticisi kadrosunda bulunup, fiilen eğitim görevliliği ve öğreticilik yapanlara da aynı esas ve usullere göre ödenir.*" hükmüne yer verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli öğretmenler ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yukarıda sayılan memurları dışında aşağıda sayılan kamu görevlilerine de 7. Dönem Toplu Sözleşme hükümleri uyarınca öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi öngörülmüştür.

Bu kapsamda Hizmet Kollarına İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin;

- Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 33. maddesi uyarınca **Aile Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki öğretmenler**in,
- Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 15. maddesi uyarınca **T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında öğretmen pozisyonunda fiilen öğretmenlik yapanlar**ın,
- Diyanet ve Vakıf Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün 3. maddesi uyarın-

ca da **Diyanet İşleri Başkanlığında Kur'an kursu öğreticisi unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden fiilen öğreticilik yapanların**

öğretim yılına hazırlık ödeneğinden yararlanması öngörülmüştür.

16. KORUMA VE MAKAM PERSONELİNE EK ÖDEME

Bu ödemenin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 14. maddesidir. Buna göre;

- Cumhurbaşkanı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanının **yakın koruma ve makam hizmetlerinde görev yapan personele**
- **En yüksek Devlet memuru aylığının % 200'ünü geçmemek üzere**

ilave ek ödeme yapılabilir.

Sözkonusu personele yapılacak ek ödeme oranını belirlemeye ilgisine göre Cumhurbaşkanı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı yetkili kılınmıştır.

17. EMEKLİ OLANLARA TAZMİNAT VERİLMESİ

Bu ödemenin dayanağı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1/D maddesidir.

Bu tazminat, emekli olan personelin, emekli olduktan sonra başka illere taşınmalarını gerekçe göstererek harcırah talep etmeleri uygulamasını sona erdirmek ve emekli olan tüm personele standart bir ödeme yapılmasını sağlamak üzere yürürlüğe konulmuştur.

17.1. Tazminatın Kapsamında Kimler Vardır?

Emekli olanlara verilen tazminattan aşağıda sayılan kamu çalışanları emekli olduklarında faydalanmaktadır:

- Devlet memurları
- Türk Silahlı Kuvvetleri personeli
- Uzman Erbaşlar
- Uzman Jandarmalar
- Yükseköğretim Personeli
- Hâkimler ve Savcılar
- KİT Sözleşmeli personeli
- Kamu kurumlarında çalışmakta olan işçiler

17.2. Tazminatın Ödenme Zamanı ve Tutarı

Kapsamda bulunan personelden;

- Emekliliğini isteyen veya emekliye sevk olunanlara,
- Haklarında toptan ödeme hükümleri uygulananlara,
- Emekli iken yeniden hizmete alındıktan sonra cezaen olmamak üzere

görevlerine son verilenlere,

- Kendi kusurları olmaksızın sözleşmesi feshedilen veya hizmet sürelerinin bitiminde ayrılan sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile terhis olan yedek astsubaylara ve bunlardan görevde iken ölenlerin kanuni mirasçılarına

damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tâbi tutulmaksızın **(12.105) göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir.**

(3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 9. maddesine göre bu maddede yer alan ve emeklilik tazminatı ödenmesinde esas alınan "**12.105" göstergenin,** Toplu Sözleşme döneminde (*2024 ve 2025 yıllarında*) "**13.558" olarak uygulanması öngörülmüştür.**

2024 yılının birinci dönemine ilişkin katsayılar dikkate alındığında bu tazminatın tutarı;

13.558 X 0,760871 = **10.315,88 TL** olmaktadır.

Diğer taraftan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının aynı maddesinin ikinci fıkrasına göre;

- Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar **hariç olmak üzere**
- **Sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilip sözleşmeleri emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı ya da sürekli iş göremezlik geliri bağlanması sebebiyle sona erenlerden**
- Mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) fıkrası hükmünün uygulanması öngörülmüştür.

ON BEŞİNCİ BÖLÜM
KAMU ÇALIŞANLARINA SAĞLANAN BAZI HAKLAR

Bu başlık altında kamu çalışanlarına ödenmekte olan harcıraha, Harcırah Kanunu kapsamında uygulanan seyyar görev tazminatı ve arazi tazminatına, kamu personeli için lojman haklarına, kamu yönetiminde taşıt kullanımına ve kamu çalışanları için fiili hizmet zammına ilişkin hususlar genel hatlarıyla anlatılmaya çalışılacaktır.

1. KAMU GÖREVLİLERİ İÇİN HARCIRAH

Kamu görevlileri başta olmak üzere Kanun kapsamında bulunanlara görev mahalli dışında bir yere atanmaları veya görevlendirilmeleri halinde yapılacak harcırah ödemelerine ilişkin olarak 10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 1954 yılında yürürlüğe konulduğu göz önüne alındığında, kanunda geçen birçok kavramın günümüzde kullanılan dil ile kıyaslandığında birçok farklılığı bulunmaktadır. Hatta Kanunun metninde dahi, sonradan yapılan değişikliklerle önceki metin arasında farklılıklar dikkati çekmektedir;

- "yevmiye" yerine "gündelik"
- "muvakkat vazife harcırahı" yerine "geçici görev yolluğu"
- "vekâlet" yerine "bakanlık" gibi.

1.1. Harcırah nedir?

Kelime olarak "*yolluk, yol masrafı*" anlamlarına gelen **harcırah,** Kanunda; "*Bu Kanuna göre ödenmesi gereken yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından birini, birkaçını veya tamamını ... ifade eder.*" şeklinde tanımlanmıştır. **(Madde 3/a)**

1.2. Harcırah Kapsamındaki Ödeme Unsurları

Görüldüğü üzere harcırah kavramı içerisinde değerlendirilen ödeme unsurları, 4 başlık altında toplanabilmektedir:

- Yol masrafı,
- Gündelik,
- Aile masrafı,
- Yer değiştirme masrafı. **(Madde 5)**

Kanunun kapsamına giren kişi, bu kanun hükümlerine göre bunlardan birine, birkaçına veya tamamına müstahak olabilir. Hangi hallerde bu ödeme unsurlarından hangilerinin ödeneceği Kanunda belirtilmiştir.

Harcırahın, bu Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, gidip gelmeye en uygun ve kullanılması mutat olan yol ve taşıt araçları üzerinden verilmesi öngörülmüştür.

Gidip gelmeye en uygun ve kullanılması mutat olan, bu yolda hem muayyen, hem gayrimuayyen tarifeli taşıt işletilmekte ise harcırah hesabında muayyen tarifeli taşıt esas alınacaktır. **(Madde 6)**

Harcırahın verilmesinde memurun fiilen almakta olduğu aylık derecesi esas alınmaktadır. Kurumların 1 ila 4 üncü derecelerdeki kadrolarında bulunanlardan, kazanılmış hak aylık dereceleri daha düşük olanların harcırahlarının hesabında ise işgal etmekte oldukları kadronun esas alınması öngörülmüştür. **(Madde 7)**

1.3. Kimlere Harcırah Verilir?

Kanunda belirtilen hallerin gerçekleşmesi halinde kimlere harcırah verileceği Kanunun "*Harcırah verilecek kimseler*" başlıklı 4. maddesinde sayılmıştır.

Buna göre memurlar yanında;

- Bu Kanun kapsamına giren kurumlarda fahri olarak çalışanlara;
- Memur veya hizmetli olmamakla beraber kurumlarca geçici bir vazife ile görevlendirilenlere;
- Memurun vefatında aile fertlerine, çocuklara refakat ettirilecek memur ve hizmetlilere;
- Hükümlü, tutuklu veya gözetim altında bulundurulanların sevkinde ya da refakatle görevlendirilen erbaş ve erlere;
- Milli ve resmi spor temasları dolayısıyla seyahat edecek sporcu ve idarecilere;
- Birlik halinde yabancı memleketlere gönderilecek Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına ve bunların Türkiye'de bırakacakları aile fertlerine;
- Aile ile birlikte oturulması yasak edilen bölgelerdeki askeri şahısların aile fertlerine;
- Bu Kanunda belirtilen özel hallerde askeri öğrenciler ile erbaş ve erlere;

harcırah verilmesi öngörülmüştür.

1.4. Harcırah verilmesi öngörülen haller nelerdir?

Kamu görevlileri için harcırah ödenmesi öngörülen haller kabaca iki başlık altında toplanabilir:

- Daimi Vazife Harcırahı (*Sürekli görev yolluğu*)

- Muvakkat Vazife Harcırahı (*Geçici Görev Yolluğu*)

Kavramlardan da anlaşılacağı üzere; "daimi vazife harcırahı" bir kimsenin görev yaptığı yerin artık değiştirilmesi halinde ödenecek harcırahı, "muvakkat vazife harcırahı" ise, kişinin görev mahalli değiştirilmeksizin geçici olarak başka bir mahalde görevlendirilmesi halinde ödenecek harcırahı ifade etmektedir. Dolayısıyla bir başka yere tayin edilen memur için "daimi vazife harcırahı"ndan, başka bir yerde belli bir süre ile görevlendirilen memur için ise "muvakkat vazife harcırahı"ndan bahsedilebilir.

1.5. Yol Masrafı, Yevmiye, Aile Masrafı ve Yer Değiştirme Masrafının Birlikte Verilmesini İcabettiren Haller

Kanunun 10. maddesinde sayılan bir kaç hal yanında; harcırah kavramı kapsamına giren ödeme unsurlarının (*yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı*) tamamının esas itibariyle "*yurt içinde veya yurt dışında görev yapmakta iken* ***yurt içinde veya yurt dışındaki sürekli bir göreve naklen atanan ya da yabancı ülkelerdeki memuriyet merkezi değiştirilenler için yeni görev yerlerine kadar"*** birlikte ödenmesi öngörülmüştür.

1.6. Muvakkat Vazife Harcırahı (Geçici Görev Yolluğu)

Kanunun 14. maddesinde geçici görev yolluğu ödenmesi öngörülen belli başlı hal ve kişiler şunlardır:

- Kurumlarına ait bir vazifenin ifası maksadıyla muvakkaten yurt içinde veya dışında başka bir yere gönderilenler,
- Fiilen oturduğu mahalden gayrı bir yere açıktan vekâleten gönderilenler (yalnız gidiş ve dönüşleri için),
- Memuriyet merkezlerinin bulunduğu mahal dışındaki bir vazifeye vekâleten gönderilenler.

14. maddede sayılan kişilere geçici görev yolluğu olarak yol masrafı ile yevmiye verilmesi ve hamal (*cins ve adedi beyannamede gösterilmek suretiyle*) bagaj ve ikametgâh veya vazife mahalli ile istasyon, iskele veya durak arasındaki nakil vasıtası masraflarının da ayrıca ödenmesi öngörülmüştür.

1.7. Yol Masrafı

Kanunda geçici veya sürekli görev yolluğu kapsamında ödenecek yol masrafı ve bunun kimlere, hangi ulaşım araçları için, nasıl ödeneceği, Kanunun yürürlüğe konulduğu dönemdeki ulaşım imkânları göz önüne alındığında detaylı olarak düzenlenmiş olup, burada ayrıntısına girilmeyecektir. Yol masrafı Kanunda üç başlık altında ele alınmaktadır:

- Yurt içinde yol masrafı **(Madde 27)**
- Memuriyet mahalleri içinde yol masrafı **(Madde 28)**
- Yurt dışında yol masrafı **(Madde 29)**

1.8. Gündelik

"Gündelik" ya da "yevmiye" kavramı içerisinde, "gündelik" dışında, gündeliğin belli oranında ödenmekte olan "yatacak yer temini için yapılan ödeme" de ele alınmaktadır.

1.8.1. Yurt İçinde Verilecek Gündeliklerin Miktarı

Bu Kanun gereğince verilecek yurtiçi gündeliklerinin miktarı her yıl bütçe kanunları ile tespit olunmaktadır.

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu H Cetveline göre 2024 yılında yurt içinde verilecek gündelik miktarları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 26	
2024 YILI İÇİN BÜTÇE KANUNU İLE BELİRLENEN GÜNDELİK TUTARLARI	
GÖREV	**GÜNDELİK TUTARI**
Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Cumhurbaşkanı Yardımcısı	500
Anayasa Mahkemesi Başkanı, Bakanlar, Genelkurmay Başkanı, Milletvekilleri, Kuvvet Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı, TBMM Genel Sekreteri, Orgeneraller, Oramiraller, Yargıtay, Danıştay, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Sayıştay Başkanları, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Diyanet İşleri ve Yükseköğretim Kurulu Başkanları	480
MEMUR VE HİZMETLİLERDEN	
Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar	465 (*)
Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	435
Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	420
Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	405
Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	400

(*) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) bendinde sayılan denetim elemanları için verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.

Kanunun 33. maddenin b bendinde sayılan denetim elemanlarından;

- Türkiye düzeyinde teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarının 1,3 katı,
- Bölge düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik

miktarının 1,1 katı,

- İl düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarının 0,9 katı,

gündelik olarak ödenmesi öngörülmüştür. **(Madde 33/b)**

Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu H Cetvelinde yer alan Tablo dipnotunda yapılan açıklamada da görüleceği üzere, Harcırah Kanununun 33. Maddesinin (b) bendinde sayılan denetim elemanlarına verilecek gündeliklerin hesaplanmasında, ek göstergelerine bakılmaksızın ***"ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olanlar"*** için belirlenmiş olan gündelik tutarlarının (*2024 Yılı için 465 TL*) kullanılması öngörülmüştür.

33. maddenin (c) bendine göre; Devlet Tiyatroları ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlükleri ile Müdürlükleri, Cumhurbaşkanlığı ve Devlet Senfoni Orkestraları, Oda Orkestraları, Devlet Türk Halk Müziği Korosu, Devlet Klasik Türk Müziği Korosu, Devlet Çoksesli Müzik Korosu ve Devlet Halk Dansları Topluluğu tarafından düzenlenecek yurtiçi sanat faaliyetlerine münferiden ve topluca katılan sanatçılarla diğer görevlilere kanunlara göre kurumlarınca karşılanan seyahat ve ikamet giderlerine ilave olunarak, **2 nci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarlarının 2 katı gündelik olarak verilir.**

1.8.2. Yurtdışında Verilecek Gündeliklerin Miktarı

Bu Kanun gereğince verilecek yurtdışı gündeliklerinin miktarı, gidilecek ülkeye, memur ve hizmetlilerin aylık veya ücret tutarları ile görevin mahiyetine göre, mali yıl itibariyle Cumhurbaşkanınca tayin olunur. **(Madde 34)**

Geçici görev ile yabancı ülkelere gönderilenlere, özel anlaşmaları gereğince yabancı devlet, uluslararası kuruluş veya resmi diğer kuruluşlar tarafından ödeme yapıldığı takdirde bu ödemelerin gündeliklerinden indirilmesi öngörülmüştür. **(Madde 34/son)**

2024 yılı için;

- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne sürekli veya geçici görevle gönderilenlerin gidiş ve dönüşleri ile geçici görevlendirme süreleri için verilecek gündelik tutarları,
- Yurt dışına veya yurt dışında iken başka bir yere sürekli veya geçici bir görevle ya da tedavi amacıyla gönderilenlerin gidiş ve dönüşleri ile tedavi ve geçici görevlendirme sürelerinde verilecek gündeliklerin yabancı para cinsinden tutarları

18.01.2024 tarihli ve 32433 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 17.01.2024 tarihli ve 8104 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan **"Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine Yapılacak Yolculuklarda Verilecek Gündeliklere Dair Karar"** ve **"Yurt Dışı Gündeliklerine Dair Karar"** ile belirlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bu Karara bakılabilir.

1.8.3. Memuriyet Mahalli Dışına Gönderilenlerin Gündeliği

Resmi bir görevle memuriyet mahalli içinde bir yere gönderilenlere gündelik verilmez.

Geçici bir görevle memuriyet mahalli dışındaki bir yere gönderilenlerden,

- Buralarda ve yolda öğle (saat 13.00) ve akşam (saat 19.00) yemeği zamanlarından birini geçirenlere 1/3,
- İkisini geçirenlere 2/3 oranında
- Geceyi de geçirenlere tam gündelik verilmesi öngörülmüştür. **(Madde 39)**

1.8.4. Yatacak Yer İçin Yapılacak Ödeme ve Yol Masrafı

1.8.4.1. Yatacak yer için yapılacak ödeme

Yukarıda anlatıldığı üzere kendilerine gündelik ödenenlerden, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak üzere, gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir.

Kanun metninde (*Madde 33/d*) ; denetim elemanları dışında kalan memurlara, denetim elemanlarından farklı olarak yatacak yer için ödeme yapılmasına ilişkin olarak bir sınırlama getiren "*her defasında on gün ile sınırlı olmak*" ibaresi Anayasa mahkemesince iptal edildiğinden, denetim elemanları ile denetim elemanları dışında kalan personele yatacak yer için yapılacak ödeme açısından kanun metninde bir farklılık kalmamıştır. Ancak yatacak yer temini için yapılacak ödemeleri düzenleyen Bütçe Kanunu H Cetvelinde denetim elemanları (33/b) ile denetim elemanı olmayan memurlar (33/d) arasında farklı bir düzenleme öngörülmüştür.

Yatacak yer için ödenecek tutarın belirlenmesinde **Bütçe Kanununun H Cetvelinde belirlenen usul kullanılmaktadır.** Buna göre;

- 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) bendinde belirtilen denetim elemanlarına yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin **% 50 artırımlı miktarı,**
- Denetim elemanları dışında kalan personele yatacak yer temini için 33. Maddenin (d) bendine göre yapılacak ödemelerde ise;
    - Görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin **% 50 artırımlı miktarı,**
    - Takip eden 80 günü için **gündeliklerinin % 50 si,**
    - Müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları **gündeliklerinin % 40'ı**

esas alınmaktadır.

1.8.4.2. Yol Masrafı İçin Ödeme

33. maddenin (b) fıkrası kapsamında kurumlarına ait teftiş, denetim, ince-

leme veya soruşturma amacıyla memuriyet mahalli dışına görevlendirilenlere; bu mahaller içindeki görevlerine ilişkin kurumlarınca taşıt sağlanamaması hâlinde yol masrafı; acil ve zorunlu hâllerde taksi, diğer durumlarda ise mutat taşıt üzerinden ödenir. Ancak bu amaçla verilecek yol masrafı her gün için, müstahak oldukları gündelik tutarını aşamaz.

Memuriyet mahalli dışında, takip edilmesi gereken yolun dışında bir yoldan veya kullanılması gereken taşıt aracından başka bir araçla yolculuk yapılmasının işin aciliyetine veya gereğine göre zorunlu olması hâlinde ise bu yol ve taşıt aracına ilişkin yol masrafı gerçek masraf üzerinden verilir.

1.9. Aile Masrafı

Aile masrafı, aile fertlerinden her biri için memur veya hizmetlilerin bu Kanuna göre müstehak oldukları taşıt ücreti ile gündeliklerinden oluşur.

Ancak, özel taşıt kiralanması suretiyle gidilmesi zorunlu olan yerlere memur veya hizmetli ile birlikte seyahat eden aile fertleri için ayrıca taşıt ücreti ödenmez. **(Madde 44)**

1.10. Yer Değiştirme Masrafı

1.10.1. Yurtiçinde Yer Değiştirme Masrafı

Yurtiçinde yer değiştirme masrafı memur veya hizmetlinin;

- Kendisi için yurtiçi gündeliğinin yirmi katı,
- Harcıraha müstehak aile fertlerinin her biri için yurtiçi gündeliğinin on katı (Bu miktar yurtiçi gündeliğinin kırk katını aşamaz),
- Her kilometre veya deniz mili başına, yalnız kendisi için yurtiçi gündeliğinin yüzde beşi,

olarak hesaplanır.

Bu maddeye göre harcıraha müstehak memur veya hizmetlinin eski görev mahallinden yeni görev mahalline atanan memur veya hizmetli eşine kilometre veya deniz mili başına ödenecek tutarın yarısı ödenir. **(Madde 45)**

1.10.2. Yurtdışı Yer Değiştirme Masrafı:

Yurtdışı yer değiştirme masrafı memur veya hizmetlinin;

- Kendisi için yurtdışı gündeliğinin yirmi katı,
- Harcıraha müstehak aile fertlerinin her biri için yurtdışı gündeliğinin sekiz katı (Bu miktar yurtdışı gündeliğinin otuz iki katını aşamaz),
- Her kilometre veya deniz mili başına yalnız kendisi için yurtdışı gündeliğinin binde yedisi,

olarak hesaplanır.

Yabancı ülkelerden dönüşlerde, yer değiştirme masrafının kilometre veya deniz mili başına ödenecek kısmı, aynı şehirde ikamet eden her ikisi de

memur veya hizmetli olan eşlerden yalnız birisi için hesaplanıp ödenir. **(Madde 46)**

Buraya kadar ana hatları ile Harcırah Kanunu'nun memurun sürekli olarak görev yerinin değiştirilmesi veya memurun geçici olarak bir başka mahalde görevlendirilmesi halinde uygulanmasını öngördüğü düzenlemeleri özetledikten sonra yine Harcırah Kanunu'nda düzenlenen üç uygulamaya da kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır:

- Seyahat kartı verilmesi
- Seyyar görev tazminatı
- Arazi tazminatı

Şimdi kısaca bu üç ödeme unsurunu inceleyelim.

2. SEYAHAT KARTI VERİLMESİ

6245 sayılı Harcırah Kanununun **"Memuriyet Mahalli İçinde Seyyar Vazife Görenler"** başlıklı 48. maddesine göre

- Memuriyet mahalli dahilinde
- Seyyar olarak vazife gören tahsildar, yoklama memuru, mutemet, veznedar, satınalma memuru, tebliğ memuru, posta veya evrak dağıtıcısı, takip memuru, mübaşir gibi memur ve hizmetlilere

gündelik ve yol masrafı verilmemekte, bunlara, bu Kanun kapsamına giren kurumlar tarafından işletilen taşıtlarda seyahat için kurumlarca fotoğraflı birer kart verilmektedir. Bu karta günlük kullanımda "seyahat kartı" adı verilmektedir.

3. SEYYAR GÖREV TAZMİNATI

Bu ödemenin dayanağı 10.02.1954 tarihli 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun **"Seyyar olarak vazife gören memur ve hizmetliler"** başlıklı 49. maddesidir.

3.1. Kimlere Seyyar Görev Tazminatı Ödenir?

Asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara gündelik ve yol masrafı ödenmez. (*Bu kapsamda olup da kendilerine yol masrafı ödenecekler aşağıda sayılacaktır.*)

Bu şekilde görev yapanlardan;

- Maliye ve Gümrük Bakanlığınca (HMB) görev unvanları ile iş ve çalışma özellikleri uygun görülenlere;
- Bu Bakanlıkça vize edilen cetvellere dayanılarak fiilen gezici görev yaptıkları günler için,
- Almakta oldukları aylık/kadro derecelerine göre müstehak oldukları yurtiçi gündeliklerinin üçte biri

günlük tazminat olarak verilir. **Bu tazminata günlük kullanımda Seyyar Görev Tazminatı adı verilmektedir.**

3.2. Seyyar Görev Tazminatında Görev Bölgesi Kavramı

Kanun metninde "Görev Bölgesi"nin,

- Merkez veya il kuruluşuna dahil birimlerde "il sınırı",
- Bölge şeklinde çalışan birimlerde "bölge sınırı"

olduğu belirtilmiştir.

Ancak, 3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 13. maddesine göre **"bölge sınırı esas alınarak yapılan seyyar görev tazminatı ödemelerinde il sınırı"**nın esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

Toplu Sözleşme sürecinde karara bağlanan bu düzenlemenin anlamı:

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının yukarıda zikredilen maddesi ile bu konuda yapılan düzenlemenin ne anlama geldiğini kanun uygulaması ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının öngördüğü uygulamayı karşılaştırarak anlatabiliriz.

Kanun metnine göre bölge şeklinde teşkilatlanmış bir kuruluşta memuriyet mahalli dışında, ancak bölge sınırları kapsamındaki diğer illerde gerçekleştirilen çalışmalarda Harcırah Kanunu hükümlerine göre gündelik ve yol masrafı verilmeyecek, bu madde kapsamında gündeliklerinin üçte biri seyyar görev tazminatı olarak ödenecektir.

ÖRNEK: (Kanun Metni Uygulamasında)

Kapsamında A, B, C, D, E illeri bulunan bir bölge teşkilatında A ilinde görev yapan personele; bu madde kapsamında gezici olarak bu illerin (A, B, C, D, E) tamamında yapacağı görevler için;

- Kendisine Harcırah Kanunu hükümlerine göre gündelik ve yol masrafı ödenmeyecek,
- 49. maddeye göre gündeliklerinin üçte biri seyyar görev tazminatı olarak ödenecektir.

ÖRNEK: (Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı Uygulamasında)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının mezkur hükmü ile getirilen düzenleme esas alındığında, bölge şeklinde teşkilatlanmış bulunan bir kuruluşta, bölge merkezinde çalışmakta olan ve bu madde kapsamında gezici olarak görev yapmakta olan bir personel, bölge merkezinin bulunduğu ilin sınırları dışında bölge müdürlüğü kapsamındaki diğer illerde vazife ifa ettiğinde kendisine Harcırah Kanunu hükümlerine göre gündelik ve yol masrafı verilecektir.

Kapsamında A, B, C, D, E illeri bulunan bir bölge teşkilatında A ilinde görev yapan personelin bu madde kapsamında gezici olarak yapacağı görevlerden;

- A ili sınırları içindeki görevleri için kendisine 49. maddeye göre gündeliklerinin üçte biri **seyyar görev tazminatı** olarak ödenecek
- İkametgâhı olan A ili dışında, bölge kapsamındaki B, C, D ve E illerindeki görevleri için ise kendisine Harcırah Kanunu hükümlerine göre gündelik ve yol masrafı ödenecektir.

3.3. Yol Masrafı Verilecek Olanlar

6245 sayılı Kanunun 49. maddesi kapsamına girenlerden mutat taşıt araçlarına fiilen ödedikleri miktarlar üzerinden yol masrafı karşılanacak olan kamu çalışanları şunlardır;

"Takip memuru, gezici sağlık memuru, ebe, orman muhafaza memuru, koruyucu, koruma memuru, posta dağıtıcısı, hat bakıcısı, tahsildar, gezici başöğretmen ve görev niteliklerinin bunlara benzerliği Maliye Bakanlığınca onaylanacak diğer memur ve hizmetliler."

4. ARAZİ TAZMİNATI

Genel olarak **"arazi tazminatı"** denilen bu ödemenin dayanağı, 6245 sayılı Harcırah Kanununun "*Fiilen arazi üzerinde çalışanların harcırahı*" başlıklı 50. maddesidir.

Bu maddeye göre aşağıda sayılan memur ve hizmetlilere;

- Asıl görevlerinin bulunduğu il (Bölge kuruluşuna dahil bulunanlarda bölge) sınırları içinde,
- Her türlü arazi üzerinde fiilen çalıştıkları günler için,
- Harcırah gündeliği yerine kadro derece ve görevlerinin özelliklerine göre bütçe kanunlarında belirlenecek miktarlarda

gündelik tazminat olarak ödenmesi öngörülmüştür.

Asıl görevlerinin bulunduğu il veya bölge dışında görevlendirilmeleri halinde ise bu tazminat yerine genel hükümlere göre gündelik ödenir.

4.1. Kimlere Arazi Tazminatı Ödenir?

Kendilerine Harcırah Kanununun 50. maddesi hükümleri uyarınca arazi tazminatı ödenmesi öngörülen personel aşağıda sayılmıştır:

- Harita almak veya harita almakla ilgili işleri görmek üzere araziye çıkan Milli Savunma Bakanlığı Harita Genel Müdürlüğü ve Orman Genel Müdürlüğü personeli ile, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Seyir, Hidrografi ve Oşinografi Dairesi personeli.
- Ağaçlandırma, amenajman ve orman sınırlama işlerinde çalışan personel.
- Arazi üzerinde kadastro ve tapulama işlerinde çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli ile tapulama hâkimleri.
- Toprak komisyonları başkan ve üyeleri ile bunlarla çalışması zorunlu olan diğer personel.
- Maden arama işlerinde çalışan mühendis, jeolog, jeofizikçiler ve bunlarla beraber çalışması zorunlu bulunan diğer personel.

4.2. Arazi Tazminatı Tutarı

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu (H) Cetveline göre yukarıda sayılan personelden;

- Kadroları 1-4. derecede olanlara 82 TL,
- Kadroları 5-15. derecede olanlara 77 TL

günlük tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

Bütçe Kanunu (H) Cetveline göre;

Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24/2/1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenmektedir.

Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenmektedir.

5. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN LOJMAN

Kamu kurumlarında belli kamu çalışanlarına imkânlar ölçüsünde genel kullanımda "lojman" olarak tabir edilen "kamu konutu" tahsisi yapılabilmektedir.

Kamu konutlarının tahsis biçimi, oturma süresi, kira, bakım, onarım ve yönetimine ilişkin temel ilkeleri belirlemek amacıyla 09.11.1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ile Kanunun uygulanmasını göstermek üzere 16.07.1984 tarihli ve 84/8345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla "Kamu Konutları Yönetmeliği" yürürlüğe konulmuştur.

5.1. Kamu Konut Türleri

2946 sayılı Kanunda kamu konutlarının, tahsis esasına göre aşağıda belirtilen dört gruba ayrılması öngörülmüştür:

- Özel tahsisli konutlar
- Görev tahsisli konutlar
- Sıra tahsisli konutlar
- Hizmet tahsisli konutlar

Şimdi bu konut türlerini inceleyelim.

5.1.1. Özel Tahsisli Konutlar ve Verilecek Makam Sahipleri

Yönetmelikte belirlenecek temsil özelliği olan makam ve rütbe sahiplerine tahsis edilen özel nitelikli konutlardır.

Kamu Konutları Kanunu gereğince, "Özel Tahsisli", Konutların;

- lsınma giderleri,
- Demirbaş eşya ve mefruşat giderleri,
- Aydınlatma, elektrik, su, gaz, temizlik, telefon, kapıcı, ahçı, kaloriferci, bahçıvan ve benzeri giderleri ile her türlü işletme, bakım ve onarım giderleri.

ilgili kurum ve kuruluşlarınca karşılanır. **(Yönetmelik, 1 Sayılı Cetvel)**

Kamu Konutları Yönetmeliği'nin eki 1 sayılı Cetvel'de Özel Tahsisli Konut-

ların tahsis edileceği temsil özelliği olan makam ve rütbe sahipleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

A – Temsil özelliği olup kira bedeli alınmayacak olanlar:

- Cumhurbaşkanı.
- Yurt dışındaki büyükelçiler, daimi delegeler, maslahatgüzarlar, askeri temsil heyetleri başkanları ve başkonsoloslar.

B – Kamu Konutları Kanunu'na göre, kira bedeli alınacak makam sahipleri:

- Bakanlar,
- Anayasa Mahkemesi Başkanı,
- Yargıtay Başkanı,
- Danıştay Başkanı,
- Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanı,
- Sayıştay Başkanı,
- Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ile Danıştay Başsavcısı,
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanı.
- Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri,
- Bakan Yardımcıları,
- Müsteşarlar (*)
- Diyanet İşleri Başkanı, Merkez Bankası Başkanı,
- İl Valileri, Emniyet Genel Müdürü
- Kaymakamlar,

(*) Yönetmelikte sayılmasına rağmen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi ile birlikte Müsteşarlık makamı kaldırılmıştır. Ancak Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte haklarında yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar Müsteşar ve Müsteşar Yardımcılarının kadroları şahıslarına bağlı olarak korunmuştur. (*Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Geçici Madde 32*)

C – Kamu Konutları Kanunu'na göre kira bedeli alınacak rütbe sahipleri:

- Genelkurmay Başkanı,
- Kuvvet Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı,
- Genelkurmay 2.Başkanı,
- Ordu Komutanları (Deniz ve Havada eşiti),
- Kolordu Komutanları ile eşiti Kıta/Birlik Komutanları (Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığında eşiti),
- Orgeneral ve Oramiraller,
- Kuvvet Komutanları Kurmay Başkanları, Jandarma Genel Komutan Yardımcısı, Jandarma Genel Komutanı Kurmay Başkanı,

- Tümen ve Tugay Komutanları ile eşiti Kıta/Birlik Komutanları (Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığında eşiti).

5.1.2. Görev Tahsisli Konutlar ve Verilecek Makam Sahipleri

Yönetmelikte belirlenecek makam ve rütbe sahiplerine, görevlerinin önemi ve özelliği, yetki ve sorumlulukları gereğince tahsis edilen konutlardır.

Kamu Konutları Yönetmeliği'nin eki 3 sayılı Cetvel'de kendilerine eşyalı görev tahsisli konut tahsis edilecekler belirlenmiştir

Kamu Konutları Kanunu uyarınca, eşyalı olarak tahsis edilecek görev tahsisli konutların;

- Isınma, demirbaş eşya ve mefruşat giderleri,
- Aydınlatma, elektrik, su, gaz ve benzeri giderlerin, konutun yüzyirmi metrekaresine isabet eden kısmından fazlası,
- Yönetmeliğin 26 ncı maddesinin (a) fıkrasının 2, 3 ve 4 numaralı bentlerinde belirtilen asansör, kalorifer, ana duvarlar, çatı, koridor gibi ortak yerlerin bakım korunması ve onarımı ile kalorifer, hidrofor gibi ortak tesislerin işletme ve konutun beş yılda bir boya ve üç yılda bir badana giderleri

ilgili kurum ve kuruluşça karşılanır.

Bu tür konutta oturanlardan, Yönetmeliğin 23 üncü maddesine göre kira bedeli alınmaktadır.

Eşyalı görev tahsisli konut tahsis edilecek makam ve rütbe sahipleri aşağıda gösterilmiştir.

A – Makam Sahipleri (*)

- Üniversite rektörleri,
- Müsteşar Yardımcıları,
- Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanı, Savunma Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı,
- Genel Müdürler,
- Bağlı ve ilgili kuruluşların en üst amiri,
- Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan bankaların ve kamu kurum ve kuruluşlarının en üst amiri,
- Yurt dışında elçi müsteşarlar, daimi delege yardımcıları ve büyükelçilik müsteşarları,
- Büyükşehir belediye başkanları.
- Merkez Bankası Başkan Yardımcıları, Başbakanlık ve Bakanlıklar Teftiş Kurulu Başkanları, Bakanlar Kurulu Sekreteri, Hesap Uzmanları Kurulu Başkanı, Bankalar Yeminli Murakıplar Kurulu Başkanı,

(*) Yönetmelik metninde belirtilen makam sahiplerinin teşkilat düzenle-

meleri sonrasında isimleri değişmiş (*Örneğin, Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanı, Savunma Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı*) veya makamları kaldırılmış (*Örneğin Müsteşar Yardımcısı*) olabilir.

B – Rütbe Sahipleri

- General ve Amiraller,

Yukarıda kendilerine eşyalı görev tahsisli konut tahsis edileceği belirtilen makam sahipleri dışında kendilerine görev tahsisli konut tahsis edilecek olanlar, uzun bir liste halinde Yönetmeliğe ekli 2 sayılı Cetvel'de sayılmıştır. Hangi makam veya görevde olanların bu kapsamda olduğunu öğrenmek için bu Listeye bakılabilir.

5.1.3. Sıra Tahsisli Konutlar ve Puanlama Cetveli

Sıra tahsisli konutlar; hizmet süresi, daha önce kamu konutlarından yararlanma durumu ve süresi, çocuklarının ve bakmakla mükellef olduğu aile fertlerinin sayısı, aile fertlerinin gelir durumu, konuttan yararlanma için bekleme süresi, eşinin de bu Kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda çalışan personel olması gibi hususlar dikkate alınarak yönetmelikte belirlenecek puanlama esasına göre tahsis edilen konutlardır.

Sıra tahsisli konutlarda "Puanlama Cetveli", Kamu Konutları Yönetmeliğine ekli 4 sayılı Cetvelde gösterilmiştir. Bahse konu Cetvele göre personele konut tahsisinde dikkate alınacak puanlama sistemi aşağıda gösterilmiştir:

- Personelin 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda geçen hizmet süresinin her yılı için (+ 5) puan,
- Personelin, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamında olan kurum ve kuruluşlarda, daha önce konuttan yararlandığı her yıl için (-3) puan,
- Personelin eşi için (+ 6) puan,
- Personelin kanunen bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının her biri için (+ 3) puan, (yalnız iki çocuğa kadar),
- Personelin, eşi ve çocukları dışında, kanunen bakmakla mükellef bulunduğu ve konutta birlikte oturacağı her aile ferdi için (+ 1) puan,
- Personelin, aylık ve özlük hakları ile ilgili gelirleri hariç olmak üzere, kendisinin ve kanunen bakmakla mükellef bulunduğu ve konutta birlikte oturacağı aile fertlerinin, konut kira gelirleri dışındaki diğer tüm sürekli gelirlerinin yıllık toplamının, 15.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmesi halinde (-1) puan,
- Personelin, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda konut tahsisi için beklediği her yıl için (+ 1) puan,
- Personelin kendisinin, eşinin, çocuğunun ve kanunen bakmakla mü-

kellef bulunduğu ve konutta birlikte oturacağı aile fertlerinden, konutun bulunduğu il veya ilçenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde oturmaya elverişli konutu olanların her konut için (- 15) puan,

- Personelin kendisinin, eşinin, çocuğunun ve kanunen bakmakla mükellef bulunduğu ve konutta birlikte oturacağı aile fertlerinden, aynı il veya ilçede (i) bendi (*bir üst bent*) kapsamı dışında kalan yerler ile başka il veya ilçelerde oturmaya elverişli konutu olanların her konut için (-10) puan.
- Yüzde kırk ve üzerinde engelli olduğunu yetkili sağlık kurullarından alınan rapor ile belgelendiren engelli personel ile kanunen bakmakla mükellef bulunduğu ve konutta birlikte oturacağı her bir engelli aile ferdi (eş ve çocuk dahil) için (+ 40) puan,
- Gaziler ile şehit yakınlarının (eş, çocuk, anne, baba ve kardeş) her biri için (+ 40) puan,

5.1.4. Hizmet Tahsisli Konutlar;

Hizmet tahsisli konutlar; hudut karakolu, istasyon, haberleşme, gözlem, araştırma, inşaat mahalli gibi, meskun yerlerden uzak, sosyal ve ekonomik zorlukları olan, ulaşım ve iskan imkanları kısıtlı yerlerde, normal çalışma saatleriyle sınırlandırılması kabil olmadan görev başında bulundurulması gerekli olan personel ve koruma görevlisi, makam şoförü, kapıcı, kaloriferci gibi personel için inşa veya tefrik edilerek tahsis edilen bina, baraka, prefabrik yapı, şantiye eklentisi, tadil edilmiş veya edilmemiş karavan, kulübe ve benzeri konutlardır.

5.2. Kamu konutlarında Oturma Süreleri ve Kira Bedeli

Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturulabilir.

Sıra tahsisli konutlarda ise oturma süresi beş yıldır. Ancak; bu sürenin tamamlanmasından sonra konuttan yararlanacak başka birinin olmaması halinde, belli bir süre verilmeksizin ve şartlı olarak oturmaya devam edilmesine izin verilebilir. **(Kanun, Madde 4)**

Yurt içinde Cumhurbaşkanı T.B.M.M. Başkanı yurt dışında ise büyükelçiler daimi delegeler maslahatgüzarlar askeri temsil heyetleri başkanları ve başkonsoloslar için tahsis edilen özel tahsisli konutlardan ve hizmet tahsis konutlardan kira bedeli alınmaz.

Konutların aylık kira bedelleri, personelin aylık veya ücretinden peşin olarak bordro üzerinden kesilmek suretiyle tahsil edilir ve genel bütçeye dahil kurum ve kuruluşlarda hazineye, diğerlerinde kendi bütçelerine irat kaydedilir. **(Kanun, Madde 5)**

5.3. Kiralama Suretiyle Konut Sağlanması

Kamu Konutları Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre;

- Bakanlar ve Milletvekilleri,
- Bakanlar Kurulunca tespit edilmiş olan kalkınmada öncelikli yörelerdeki kamu kurum ve kuruluşlarının ve mahrumiyet yerlerindeki üniversitelerden sosyal tesislerini tamamlayamamış olanların mahallen temin ve görevlendirilmesi mümkün bulunmayan personeli,
- Türk Silahlı Kuvvetleri personeli,
- Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli,
- Emniyet Genel Müdürlüğünce ihtiyaç gösterilecek hal ve yerlerdeki emniyet personeli,
- Yurt dışındaki büyükelçiler, daimi delegeler, maslahatgüzarlar, askeri temsil heyeti başkanları ve başkonsoloslar ile konut kiralanmasındaki güçlükler, kiraların çok yüksek olması ve diğer zorunlu hallerde, kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışında daimi görevli personeli,
- Kirasının emsal kamu konutu kirasından fazla olan kısmı ilgililerin tabi oldukları kuruluşların bütçesinden karşılanması şartıyla görev yaptıkları yerde ve görevlerinin devamı süresince konut tahsis edilemeyen 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 2 nci maddesinde sayılanlar, Devlet Güvenlik Mahkemelerinin başkan ve üyeleri ile Cumhuriyet savcı ve Cumhuriyet savcı yardımcıları,
  (**NOT:** 1983 yılında 2845 sayılı Kanunla kurulan Devlet Güvenlik Mahkemeleri, 2004 yılında 16.06.2004 tarihli ve 5190 sayılı "Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununda Değişiklik Yapılması ve Devlet Güvenlik Mahkemelerinin Kaldırılmasına Dair Kanun" ile kaldırılmıştır.)
- Adalet Bakanlığı'nın toplu iyileştirme ve eğitim uygulanan özel kapalı cezaevleri ve nüfusu 500.000' den fazla olan il ve ilçe merkezlerinde bulunan cezaevlerinde, görevli müdür, infaz koruma başmemuru ve infaz koruma memurları,
- Bütçelerinde yeterli ödeneğin bulunması kaydıyla, bağlı ve ilgili bulunulan Bakanlığın teklifi, Maliye ve Gümrük Bakanlığının (HMB) uygun görüşü üzerine Başbakanlıktan izin alınması suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarının diğer personeli,
  (**NOT:** Yönetmelik metninde Başbakanlık ibaresi geçmektedir. Ancak Başbakanlık makamı, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte kaldırılmıştır.)

için konut kiralanabilmesi mümkün kılınmıştır.

5.4. Konuttan Çıkma

Bu Yönetmelik kapsamına giren;

- Özel tahsisli, görev tahsisli veya hizmet tahsisli konutlarda oturanlar; tahsise esas görevin son bulduğu tarihten itibaren iki ay; başka kurumda aynı veya eşdeğer bir göreve nakledilenler en geç altı ay içerisinde konutları boşaltmak zorundadırlar.
- Sıra tahsisli konutlarda oturanlar, beş yıllık oturma süresinin bitiminden onbeş gün veya yararlanacak personel olmaması nedeniyle oturmaya devam edenler ise çıkması için ilgili idarece yapılan tebligat tarihinden itibaren bir ay içinde; emeklilik, istifa, başka bir yere nakil ve her ne şekilde olursa olsun, memuriyet veya işçi sıfatı kalkanlar, ilişkilerinin kesildiği tarihten itibaren iki ay içinde,
- Konutlarda oturmakta iken ölenlerin aileleri, ölüm tarihinden itibaren iki ay içinde,
- Konutta oturmakta iken bulunduğu il veya ilçe dışındaki bir sıkıyönetim savcılık veya mahkemesine veya adli müşavirliğine veya sıkı yönetim komutanlıkları emrindeki kadrolu askeri ceza ve tutukevi müdürlüklerine atananlar veya bu görevlerden başka bir yerdeki aynı veya değişik bir göreve atananlar, ilişkilerinin kesildiği tarihten ve sıkıyönetimin kalkması halinde, görevleri nedeniyle konut tahsis edilenler, sıkıyönetimle ilgili görevlerin bittiği tarihten itibaren altı ay içinde.
- Tahsis yapıldıktan sonra konutta oturma şartlarını haiz olmadıkları anlaşılanlar, kendilerine yapılan tebligat tarihinden itibaren iki ay içinde,
- Staj, kurs, tedavi amacıyla görevlerinden geçici olarak ayrılanların aileleri, normal oturma süresini tamamladıkları tarihte,
- Geçici veya sürekli olarak yurt içi veya yurt dışı göreve atananlardan, ailesini beraberlerinde götürmesinde siyasi, askeri veya emniyet mülahazası ile sakınca görülenlerin aileleri, görevlinin bu görevi sona erdiği tarihte,

konutları boşaltmak zorundadır.

6. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN TAŞIT

Kamu kurumlarınca kullanılan taşıtlarla ilgili olarak, 05.01.1961 sayılı ve 237 sayılı Taşıt Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu başlık altında ana hatlarıyla ve kamu görevlilerini ilgilendiren boyutlarıyla Taşıt Kanununun getirdiği düzenlemelere yer verilmiştir.

6.1. Kimlere Taşıt Verilir?

Kanun kendilerine taşıt tahsis edilenleri **"emirlerine ve zatlarına taşıt verilenler"** ve **"makam hizmetlerine taşıt verilenler"** olmak üzere ikiye ayırmaktadır. **(Madde 4)**

6.1.1. Emirlerine ve Zatlarına Taşıt Verilenler

Emirlerine ve zatlarına taşıt verilenler Kanuna ekli 1 sayılı Cetvel'de gösterilmiştir. Bu şekilde kendilerine taşıt tahsis edilenlerden bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Cumhurbaşkanlığı (10 adet),
- T.B.M.M. Başkanı (2 adet),
- T.B.M.M Başkanlık Divanı üyeleri, Komisyon Başkanları, Grup Başkanları ve Grup Başkanvekilleri
- Bakanlar
- Genelkurmay Başkanı
- Kuvvet Komutanları
- Anayasa Mahkemesi Başkanı
- İl Valileri
- Hâkimler ve Savcılar Kurulu Başkan Vekili
- Yargıtay Başkanı
- Danıştay Başkanı
- Yüksek Seçim Kurulu Başkanı
- Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanı
- Sayıştay Başkanı

6.1.2. Makam Hizmetlerine Taşıt Verilenler

Makam hizmetlerine taşıt tahsis edilenler Kanuna ekli 2 sayılı Cetvel'de gösterilmiştir. Bu şekilde makam hizmetine taşıt tahsis edilenlerden bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- T.B.M.M. Genel Sekreteri,
- Kamu Başdenetçisi
- Üniversite Rektörleri
- Diyanet İşleri Başkanı
- Genelkurmay 2. Başkanı
- Kuvvet Komutanlığı Kurmay Başkanları
- Jandarma Genel Komutanı
- General ve Amiral Rütbesi ile Fiilen İşgal Edilen Makamlar
- Bakanlık Müsteşarları (*)
- Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Başkanları
- Emniyet Genel Müdürlüğü
- Ankara, İstanbul ve İzmir Emniyet Müdürlükleri
- Kaymakamlıklar

(*) Kanun metninde geçmesine rağmen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde müsteşarlık makamı bulunmamaktadır.

6.2. Kurumların Edinebilecekleri Taşıtlar

Kurumların taşıt ihtiyaçlarını **hizmet alımı suretiyle karşılamaları esastır.** Bu şekilde temini mümkün olmayan, ekonomik bulunmayan veya sağlık, savunma ve güvenlik gibi nedenlerle hizmet alımı suretiyle karşılanması uygun görülmeyen taşıtlar diğer yollarla edinilebilir.

Kullanılacak bu taşıtların, muayyen ve standart tipte, lüks ve gösterişten uzak, memleket yollarına elverişli ucuz ve ekonomik olanlarından temin olunması şarttır. **(Madde 7)**

Bu Kanuna ekli (2) sayılı cetvelde yazılı (*makam hizmetine tahsisli*) taşıtlar yalnız hizalarında gösterilen hizmetlerde kullanılabilirler. Tören, hususi ve resmi davetlerde makamı işgal eden zatlar refakatlerine ailelerini de alabilirler. Kurumlara ait hizmetler için memurlar da makamı işgal eden zatın refakatinde veya makamın müsaadesiyle bu taşıtlara binerler. **(Madde 8)**

Kurumların yıl içinde her ne şekilde olursa olsun edinebilecekleri taşıtların cinsi, adedi, hangi hizmette kullanılacağı ve kaynağı yılı bütçe kanunlarına bağlı (T) işaretli cetvelde gösterilir.

Yukarıda sayılanların (*Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu*) dışında kalan kurum ve kuruluşlar tarafından bu Kanun gereğince taşıt edinilebilmesi, edinilecek taşıtın cinsi, adedi, hangi hizmette kullanılacağı ve kaynağı gösterilmek suretiyle önceden alınmış Cumhurbaşkanı kararına bağlıdır. Ancak, il özel idareleri, belediyeler ve bunların bağlı kuruluşları ile mahallî idare birlikleri kendi meclislerinin kararı ile taşıt edinirler.

Bu Kanun kapsamında edinilecek taşıtların menşei, silindir hacimleri ve diğer niteliklerini belirlemeye ve sınırlamalar getirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. **(Madde 10)**

Hizmet alımı suretiyle edinilecek taşıtların cinsi, adedi, yaşı, hangi hizmetlerde kullanılacağı, kaynağı, yabancı menşeli olup olmayacağı ve diğer hususlar için gerekli esas ve usuller Cumhurbaşkanınca saptanır. **(Madde 12)**

7. KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN FİİLİ HİZMET ZAMMI

Fiili hizmet süresi zammı, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların iştirakçilik sürelerine her yıl başına belli gün sayısınca ilave yapılmasını sağlayan bir düzenlemedir.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun mülga 32.maddesinde **Fiili Hizmet Süresi Zammı**, "İştirakçilerin; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra aşağıda yazılı vazifelerde geçen fiili hizmet müddetlerinin her yılı için hizalarında gösterilen müddetler eklenir" şeklinde tanımlanmıştır.

Hem 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun ek 5 inci maddesinde belirtilen "itibari hizmet süresi" ile 5434 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde belirtilen "fiili hizmet süresi zammı" bazı ağır ve yıpratıcı işler için, farklı esas ve sürelerde verilmekte iken, 5510 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesi ile yeniden düzenlenmiş,

sosyal güvenlik kurumlarına göre farklılıklar kaldırılarak norm birliği sağlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Fiilî hizmet süresi zammı başlıklı 40. maddesinde "*Aşağıda belirtilen işyerlerinde ve işlerde* ***4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir.*** *360 günden eksik sürelere ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir.*" hükmüne yer verilmiştir.

Mezkur 40. maddede işçi statüsü dışında çalışan kamu çalışanları için öngörülen fiili hizmet zammı süreleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 27		
BAZI KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN FİİLİ HİZMET ZAMMI SÜRELERİ		
KAPSAMDAKİ İŞYERİ	**KAPSAMDAKİ SİGORTALI**	**EKLENECEK GÜN SAYISI**
Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında	Subay, yedek subay, astsubay, yedek astsubay, uzman jandarma, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler.	90 GÜN
Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilâtında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90 GÜN
İtfaiye veya Yangın Söndürme İşleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60 GÜN
Basın ve Gazetecilik Mesleğinde	14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar.	90 GÜN
Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Basın Kartı Sahibi Olmak Suretiyle Basın Kartı Yönetmeliğine Göre	Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda; haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90 GÜN
Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Cumhurbaşkanlığı	Yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar.	90 GÜN

ON ALTINCI BÖLÜM
KAMU PERSONEL MAAŞ SİSTEMİNDE DENKLEŞTİRME VE SADELEŞTİRME DÜZENLEMELERİ

Kamu personel maaş sisteminin tarihçesi ana hatlarıyla iki kelime ile özetlenecek olsa, öne çıkacak kavramlar muhtemelen **"tevhid" *(birleştirme)*** ve **"teadül" *(denkleştirme)*** kavramları olurdu.

Cumhuriyet rejiminin ilk personel kanunu 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu'dur. Bu Kanunun yerine yeni bir düzenlemenin yürürlüğe konulması, 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile gerçekleşmiştir.

657 sayılı Kanunun sağlamaya çalıştığı önemli amaçlardan biri, kamu çalışanları arasındaki maaş dengesizliğini gidermek olarak belirtilebilir.

1. KAMU PERSONELİ MAAŞLARINDA ÇOK BOYUTLU DENGE SORUNU

Kamu personelinin sayıca çokluğu ve statü itibariyle çeşitliliği, hem aynı statü içerisinde, hem de statüler arasında sorgulanmaksızın kabul edilebilir bir maaş dengesinin kurulmasını zorlaştırmış, maaş sisteminde dengeyi sağlamaya çalışan her düzenleme bir sorunu çözmeye çalışsa da farklı açılardan eleştirilebilmiştir.

Kabul etmek gerekir ki ***"kamu personeli maaş sisteminde, unvanlar, kurumlar ve statüler itibariyle kabul edilebilir bir dengenin kurulması ve devam ettirilmesi"*** şeklinde özetlenebilecek bu sorun, çok boyutludur.

1.1. Maaş Sisteminde Denge Kurmanın Güçlüğü

Bugüne kadar kamu personelinin maaş sisteminin düzenlenmesi alanda yapılan çalışmalar ve eldeki veriler dikkate alındığında;

- Ülkenin çok değişik sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine sahip bölge ve şehirlerinin bulunması,
- Aynı il sınırları içerisinde bile farklı sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinde yerleşim yerlerinin bulunabilmesi,
- Ülke düzeyinde coğrafi ve iklim şartları ve ulaşım yönünden çok farklı koşullara sahip yerleşim yerleri bulunması,
- On yıllardır ülkenin önemli bir bölümünde hayatın tüm yönlerini yakından ilgilendiren ve etkileyen terör eylemleri

aynı unvandaki kamu çalışanları arasında dahi herkes tarafından genel

adalet anlayışı içerisinde kabul edilebilir bir denge kurulmasını zorlaştırmıştır/zorlaştırmaktadır.

Aşağıdaki sorular, ***"kamu çalışanları arasında maaş dengesi kuruldu"*** denildiğinde dahi, kurulan sisteme birtakım eleştiriler yapılmasını engelleyememektedir:

- Arazide çalışan mühendis ile masa başında görev yapan mühendis, *(Çalışma şartlarının zorluğu)*
- Bomba imha uzmanı polis, kaçakçılık ve organize suçlar polisi ile karakol polisi, *(İşin gerektirdiği uzmanlık ve tehlike)*
- Ardahan'da görev yapan imam ile Mersin'de görev yapan imam, *(Isınma ve beslenme giderleri)*
- Şırnak'ta görev yapan öğretmen ile Niğde'de görev yapan öğretmen, *(Günümüzde ortadan kalkmış olsa da belli bölgelerde zaman zaman artan terör eylemlerinin oluşturduğu kaygı)*
- Ankara'da görev yapan memur ile ilçesi Şereflikoçhisar'da görev yapan memur, *(Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi farkı)*
- İşe gitmek için 3 araç değiştirmek zorunda olan memur ile işine yürüyerek gidebilen bir memur... *(Ulaşım maliyetleri ve trafiğin ortaya çıkardığı yaşamsal konfor eksikliği)*

Sorular ve kıyaslamalar çoğaltılabilir.

Aynı unvan ve statü için bu sorular sorulabilirken, statüler arası karşılaştırmalarda da pek çok kıyaslama yapılabilmektedir:

- Bir hâkim maaşı ile kaymakam maaşı,
- Bir doktor maaşı ile subay maaşı,
- Bir araştırma görevlisi maaşı ile kariyer uzman maaşı,
- Bir astsubay maaşı ile polis maaşı...

Kamu çalışanları dediğimiz kitle, milyonlarca kişiden oluştuğu için; kamu görevlileri arasında ister istemez maaş, ek gösterge, fiili hizmet zammı gibi çok sayıda alanda çeşitli açılardan kıyaslama ve karşılaştırmalar yapılabilmektedir. Maaş sistemine ilişkin bu karşılaştırmalar bazen tarihsel olarak belli zaman dilimi içerisindeki kıyaslamaları da içermektedir; ***"10 sene önce bir teğmenin maaşı, bir başkomiser maaşının şu kadarı iken bugün şu kadarı oldu"*** gibi...

1.2. Maaş Sisteminde Dengesizlik Doğuran Uygulamalar

Maaş dengesini kurmadaki bu genel sıkıntılar dışında da adil bir sistem kurmayı zorlaştıran uygulamalara rastlanabilmektedir. Bu bağlamda dönemsel olarak bazı kurumlarda genel ücret sistemine kıyasla görece yüksek maaşlar verilmesi sık görülen uygulamalardan biridir.

Bu tür düzenlemeler, yürürlüğe konuldukları dönem için cazibe merkezi kurumlar oluşmasına yol açmakta, yapılan düzenlemeler sonrası küçük bir kesim memnun edilirken genel kitle açısından maaş dengesinin bozulması so-

nucu ile karşılaşılmaktadır. Örneğin; bir dönemin personel ücretleri açısından cazibe merkezi kurumları "KİT'ler"dir, 2000'li yılların maaş açısından cazibe merkezi kurumları ise "Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar"dır.

Bir diğer sistem dışına çıkış uygulaması, genel sistemin dışında özel düzenlemeler ile maaş sistemini düzenleme imkânını yakalayan kurumlarda görülmektedir. Bu kurumlarda personelin mali haklarını düzenlemek üzere yürürlüğe konulan düzenlemeler, o kurumların personeli lehine olmak üzere genel ücret dengesini bozucu durumlar ortaya çıkarabilmektedir; bazı kurumlardaki yüksek maaş ve yüksek ek gösterge düzenlemeleri gibi.

Bir kurum personeline kurumsal düzenlemelerle, genel sistemle kıyaslandığında görece yüksek ek gösterge verilmesi, sadece çalışma hayatını değil, çalışanların emeklilik hayatını da ilgilendiren bir dengesizliği bünyesinde taşır; Farklı iki kurumdaki iki daire başkanından birinin 3600, diğerinin (*Genel sistemde ancak Genel Müdür ya da Müsteşar Yardımcılarına verilen*) 6400 ek gösterge alması, ya da bir mühendis için öngörülen ek göstergenin, başka bir kurumda Genel Müdür Yardımcısının ek göstergesinden yüksek olması gibi. (**NOT:** *01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla getirilen ve 15 Ocak 2023 tarihinden itibaren uygulanması öngörülen yeni ek gösterge sisteminde Daire Başkanının ek göstergesi durumuna göre 4200 ve 4400, Genel Müdü*rün ek göstergesi de 7000 olarak *değiştirilmiştir.*)

Bu tür kurumsal düzenlemeler sonrasında ortaya çıkan durumu açıklamak ve savunabilmek gerçekten güç bir hâl de alabilir. Böyle bir kurumdaki bir mühendisin ya da bir teknikerin ek göstergesinin, ülkemizin en büyük yatırımcı kuruluşlarından biri olan Karayolları Genel Müdürlüğünde Genel Müdür Yardımcısının ek göstergesinden yüksek olabilmesinin açıklanamaması gibi.

Yine 1990'lı yıllardan itibaren bazı kurumların, personel sistemine ilişkin genel düzenlemeler dışında, kurumsal mevzuatında personeline ilave mali hak sağlayan düzenlemeleri de genel ücret dengesini bozucu etkiler doğurmuştur.

Bu tür düzenlemeler genellikle iki formda karşımıza çıkmıştır:

- Kurumların teşkilat kanunlarına bir madde eklenmesi suretiyle kurum personeline yapılması öngörülen ***"kurumsal ek ödemeler",***
- Kariyer meslekler başta olmak üzere bazı personel grupları ve yöneticiler için daha yüksek ücret vermeye imkân sağlayan ***"kadro karşılığı sözleşmeli personel sistemi uygulamaları"*** gibi.

Eline geçen fırsatı değerlendirip kendi kurumunun personeli lehine ilave iyileştirmeler sağlayan siyasetçi ve bürokratlar, yıllar geçse de kurum personeli tarafından hayırla yad edilir olmuştur; "*Filanca Bakan döneminde kuruma ek ödeme geldi, Allah razı olsun…*", "*Filanca Genel Müdürün zamanında kuruma kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması geldi, mekânı cennet olsun, nur içinde yatsın*" *gibi…*

Genel kamu personel yönetimi perspektifinden yoksun olan bu tür uygu-

lamalar, genel sistem içerisinde adaletsizlik olarak nitelendirilse de, makam sahipleri açısından bir "*hayır yarışı*"nı da başlatmış olmaktadır. Yıllar sonra bile hayırla anılmayı kim istemez ki?

Bazı kuruluşlar ise diğer kuruluşlardan çok farklı bazı imkânlara sahip olabilirler; Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün, Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğünün ya da Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün, bazı personeline Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı gibi bir yurt dışı kaynağından havacılık tazminatı ödeyebilmesi gibi.

Yerel yönetim kuruluşlarının genel bütçe dışında siyasetin daha etkin olduğu ve kaynak üretebilme imkânına sahip kuruluşlar olmaları yanında, 2000'li yılların başından itibaren yerel yönetimler alanında yapılan reform düzenlemeleri, bu kuruluşların ikramiye ve sosyal denge tazminatı gibi ödeme unsurları üzerinden personeline bazı ilave imkânlar sağlamasının yolunu açmıştır.

Örneklerin çoğaltılması mümkündür.

1.3. Tekerrür Eden Tarih: "Tevhid ve Teadül Düzenlemeleri"

Kamu personel yönetiminde bu alanda yaşananlar, tarihin belli periyotlarla tekerrürü olarak isimlendirilirse kanımca doğru bir değerlendirme yapılmış olur.

Şunu belirtmek gerekir ki, kamu personel sistemi tarihi incelendiğinde, bu alanda yapılan pek çok düzenlemenin gerekçelerinden birisinin, kamu personeli arasında maaş dengesinin kurulması olduğu söylenebilir.

Nitekim 1965 yılında yürürlüğe konulan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun düzenleme gerekçelerinden biri de, artık sistem açısından taşınamaz hâle gelen kurumlar arası ücret dengesizliğini gidermektir.

657 sayılı Kanunun genel gerekçesinde özetle şu ibarelere yer verilmiştir; ***"Zamanla belli muhtariyet imkânlarından yararlanarak personeli lehine iyileştirmeler yapan, kazanımlar sağlayan idareler, kamu personeli açısından tercih edilen cazip kurumlar hâline gelirken, böyle imkânlardan yararlanamayan idareler, hem nitelikli personelinin ellerinden çıktığını "cazip" kurumlara geçiş yaptığını, hem de geçiş imkânı bulamayarak ellerinde kalan personelinin motivasyonunun düştüğünü görmüşlerdir."***

Sadece 657 sayılı Kanunun değil, kamu personel yönetimi alanında 1930'lı yıllardan itibaren yürürlüğe konulan pek çok kanunun, maaş sisteminde denge sağlanmasını amaçlayan **"tevhid ve teadül" *(birleştirme ve denkleştirme)*** düzenlemeleri olduğu söylense yanlış bir şey söylenmiş olmaz.

Zira kamu personel sistemimizde, özellikle aynı unvanlı kadrolarda görev yapanlara ödenen maaşın, bir kurumdan diğerine farklılaştırılması; genel adalet anlayışı içerisinde anlamlandırılabilir objektif gerekçelerden uzak kurumsal düzenlemelerle yapılmakta olup;

- Kamu çalışanlarının zihnindeki genel adalet anlayışını zedelemekte,

- Ücreti düşük olan kurumlardan ücreti yüksek olan kurumlara doğru bir naklen atanma talebi doğurmakta,
- Bu şekilde ortaya çıkan kurumlar arası naklen atama talepleri, bürokratik ve siyasal karar alıcıları meşgul eder hale gelmekte,
- Kurumlar arasında bir tasnif *(birinci sınıf kurum, ikinci sınıf kurum veya ayrıcalıklı kurum vb.)* yapılması sonucunu doğurmakta,
- Genel ücret sistemine tabi olmak durumunda kalan kurumlarda motivasyon düşüşü yaşanmaktadır.

İşte kamu personel sisteminde çok sık yaşandığı şekliyle bu tür yakınmalar arttıkça, kamu personeli arasında maaş dengesinin yeniden kurulmasına dönük talepler gündeme gelmekte; bir süre sonra da kurumsal farklılıkları ortadan kaldırmak suretiyle "*aynı unvandaki kamu çalışanlarına tüm kurumlarda aynı maaş*ın verilmesi" prensibine dayalı **"maaşlarda tevhid ve teadül düzenlemeleri"** yürürlüğe konulmaktadır.

Daha bu tür düzenlemeler yürürlüğe konulur konulmaz da; yapılan düzenlemenin "*eşit işe eşit ücret düzenlemesi olmadığı*" belirtilerek, kamuoyunda "*personel aynı unvanlı kadrolarda bulunsa bile yapılan işin çeşitli açılardan birbirine denk olmadığı*"ndan hareketle maaş farklılığı oluşturulması gerekliliği savunulmaya başlanmaktadır.

1.4. Son Tevhid ve Teadül Düzenlemesi 666 Sayılı KHK'ye Giden Yol

Kamu personel sistemimizde kurumlar arası ücret dengesizliğini gidermeyi amaçlayan en son "tevhid ve teadül" düzenlemesi, 2011 yılında yürürlüğe konulan 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'dir.

666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlüğe konulan ***"tevhid ve teadül düzenlemesi"***ne giden yolun belli başlı aşamaları aşağıda kısaca özetlenmiştir.

1990'lı yıllardan itibaren pek çok kurumda uygulanmakta olan;

- Belli unvanlardaki personele, kadro maaşına göre daha yüksek ücret vermeye imkân sağlayan **"kadro karşılığı sözleşmeli personel"** çalıştırılması uygulamaları,
- Teşkilat kanunlarında yapılan düzenlemelerle kurum personeline çoğunlukla en yüksek Devlet memuru aylığının % 200'üne kadar **"kurumsal ek ödeme verilmesi"** uygulamaları,
- Bağımsız İdari Otoriteler olarak tabir edilen düzenleyici ve denetleyici kurumlardaki **"yüksek ücret"** uygulamaları,
- Maaşların düzenlenmesinin genel sistemin dışında özel düzenlemelere bırakıldığı kurumlardaki **"yüksek ek gösterge ve maaş düzenlemeleri"**

şeklinde ortaya çıkan sistem dışına çıkış eğilimleri eleştirilmekte ve bu

uygulamaların kaldırılması suretiyle kurumlar arası ücret dengesinin kurulması talebi dile getirilmekte idi.

2002 yılından itibaren ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığında, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu adı verilen bir heyet arasında toplu görüşme adı altında müzakere süreçleri başlamıştır. 2010 yılına kadar toplamda 9 yıl süren toplu görüşme müzakerelerinin sürekli gündeme getirilen temel tartışma konularından biri, kamu yönetiminde kurumlar arası ücret dengesinin sağlanması olmuştur.

Bu konuda ilk somut adım, 2005 yılında atılmıştır.

2005 Yılı Toplu Görüşmelerinde kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile Kamu İşveren Kurulu arasında varılan mutabakat metnine göre "…. *çeşitli adlar altında ek ödeme almayan kurumlarda çalışan yaklaşık 1.377.000 kamu çalışanına 2006 yılının 1. yarısında 40 TL, 2. yarısında da 40 TL eklenmek suretiyle denge tazminatı ödenmesi*" öngörülmüştür. ***(Bakınız 29.08.2005 tarihli Toplu Görüşme Mutabakat Metni, Madde 2)***

Bu düzenlemeyi nihai hedefe yönlendiren adım ise 2008 yılında gerçekleştirilmiştir.

2008 Yılı Toplu Görüşmelerinde kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile Kamu İşveren Kurulu arasında imzalanan 29.08.2008 tarihli Toplu Görüşme Mutabakat Metninde **"Halen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre ödenmekte olan "Ek ödeme" nin, "Eşit işe eşit ücret" prensibine uygun olarak 2012 yılı ortasına kadar kademeli bir şekilde artırılması"** kararına varılmıştır.

Böylece, "2012 *yılı ortasına kadar farklı kurumlarda aynı unvanda çalışmakta olan personel için kurumlar arası ücret dengesinin kurulması*" bir hedef olarak ortaya konulmuştur.

1.5. 666 Sayılı KHK ile Ne Yapıldı?

Bu amacı gerçekleştirmek üzere 2011 yılı sonuna doğru yürürlüğe konulan 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen maddelerle ana hatlarıyla üç temel düzenleme yapılmıştır:

- Getirilen **"ek ödeme"** düzenlemesiyle aynı unvanlı kamu çalışanları arasında kurumlar arası ücret dengesizliği giderilmiş, bu düzenleme yapılırken memurlar dışındaki diğer personel gruplarına da ek ödeme verilmek suretiyle memurlarla diğer personel statüleri arasındaki maaş dengesi korunmaya çalışılmış,
- Taşrada İl ve Bölge müdürlüğü, merkezde Daire Başkanı ve üstü yönetici kadroları ile kariyer mesleklerde **"ücret göstergesi"** ve **"tazminat göstergesi"** esasına dayanan maaş sadeleştirmesi sistemi hayata geçirilmiş,
- Ayrıcalıklı maaş ve ek gösterge düzenlemelerini ortadan kaldırma

amacına dönük düzenlemeler yapılmıştır.

Şimdi bunları ana hatları ile kısaca izah etmeye çalışalım.

2. KURUMLAR ARASI MAAŞ DENGESİZLİĞİNİN GİDERİLMESİ: "EK ÖDEME" DÜZENLEMESİ

666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 9. madde ile getirilen "Ek Ödeme" düzenlemesinin sebebi, esas itibariyle **"aynı unvanlı kamu görevlileri arasında kurumlar arası ücret dengesizliğini gidermek"**tir.

Düzenlemenin kapsamına giren ve ek ödemeden faydalanacak çok sayıda personel statüsü de dikkate alındığında, sadece memurlar açısından yapılacak "ek ödeme" düzenlemesinin beklenen faydayı sağlamayacağı görülmüştür denebilir. Memurlar yanında diğer personel statüleri kapsamındaki personelin de bu ek ödeme sistemine dahil edilmiş olması sebebiyle, bu ek ödeme düzenlemesinin amaçları arasında "statüler arası ücret dengesini koruma"nın da olduğunu zikretmek gerekir.

2005 yılında başlayıp 2011 yılında nihayete eren bu düzenlemelerle yapılan uygulama;

- ***Öncelikle kurumsal ek ödemelerden yararlanmayan kamu personeli için ek ödeme uygulamasını başlatmak,***
- ***Belli bir süreç sonunda da tüm kamu çalışanlarına, daha önce yüksek kurumsal ek ödeme alan personel düzeyinde ek ödeme vermek suretiyle kurumlar arası maaş farklılıklarını gidermek***

olarak özetlenebilir.

2.1. Ek Ödeme Düzenlemesinin Kapsamında Bulunanlar

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesinde yapılan düzenlemeye göre ek ödeme düzenlemesinden yararlanacak personel statüleri şöyle belirlenmiştir;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel,
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel,
- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveli kapsamındaki sözleşmeli personel (*Kamu iktisadi teşebbüsleri sözleşmeli personeli*),
- Subay ve Astsubaylar, Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar ve adayları
- Uzman Jandarma ve Uzman Erbaşlar.

2.2. Ek Ödeme Tutarının Belirlenmesi

Her bir kadro veya görev için yapılması öngörülen Ek Ödeme tutarı,

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen **I sayılı Cetvelde kadro ve görevleri için öngörülen ek ödeme oranlarının**

- **En yüksek Devlet memuru aylığına uygulanması suretiyle bulunacak tutard**ır.

Ek ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

Bu maddeye göre yapılacak ek ödemenin, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmayacağı ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmayacağı da hükme bağlanmıştır.

Bazı Devlet memuru kadroları için öngörülen ek ödeme oranları ile diğer personel statüleri kapsamındaki bazı personel için öngörülen ek ödeme oranları aşağıdaki Tablolarda gösterilmiştir:

TABLO 28	
BAZI DEVLET MEMURU KADROLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN EK ÖDEME ORANLARI	
KADRO	**EK ÖDEME ORANI (*)**
EK GÖSTERGESİ 7600 VE ÜZERİNDE OLANLAR	200
EK GÖSTERGESİ 7000 VE ÜZERİNDE OLANLAR	198
GENEL MÜDÜR	195
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI	190
DAİRE BAŞKANI	180
BAŞMÜHENDİS, MÜHENDİS	150
UZMAN TABİP	200
AVUKAT	150
POLİS MEMURU	75
ÖĞRETMEN	65
VAİZ	66

(*) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesinde öngörülen ek ödemenin tutarı, bu Tabloda kadrolar itibariyle belirlenmiş ek ödeme oranlarının, ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanması suretiyle belirlenmektedir.

Kamuoyunda "ek gösterge" düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanununa eklenen Ek 5. Madde, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfına mensup personel için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. Maddesi uyarınca belirlenen ek ödeme oranlarına ilave yapılmasını öngörmüştür.

19.06.1930 tarihli ve 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanununun Ek 5. Maddesine göre; "Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı kadrolarında bulunan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödemeleri aşağıdaki oranların eklenmesi suretiyle uygulanır.

(**NOT:** *Kanunda bu düzenlemenin 15.01.2023 tarihinden itibaren uygulanması öngörülmüştür.)*

TABLO 28-A	
MÜLKİ İDARE AMİRLERİ İÇİN İLAVE EK ÖDEME ORANLARI	
KADRO VE GÖREV UNVANI	**ORAN (%) (*)**
MERKEZDE GÖREVLİ DİĞER VALİLER	168
KURUL BAŞKANI, GENEL MÜDÜR, STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANI İLE BU GÖREVLERİ YÜRÜTEN MERKEZDE GÖREVLİ VALİLER	218
BİRİNCİ SINIF OLUP 1 İNCİ DERECENİN DÖRDÜNCÜ KADEMESİNDEN AYLIK ALANLAR	260
1 İNCİ DERECEDEN AYLIK ALANLAR	150
DİĞERLERİ (KAYMAKAM ADAYLARI HARİÇ)	217

(*) Yukarıda da belirtildiği gibi ilgili personele yapılacak ek ödemenin tutarı, bu Tabloda kadrolar itibariyle belirlenmiş ek ödeme oranlarının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I sayılı Cetvelde Mülki İdare Amirliği hizmet sınıfında buluna personel için belirlenmiş oranlara eklendikten sonra, ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanması suretiyle belirlenmektedir.

Mülki İdare Amirliği hizmet sınıfına ilişkin bu düzenleme ile birlikte;

- Merkezde görevli diğer valilerin ek ödeme oranı, % 178'den % 346'ya,
- Kurul Başkanı, Genel Müdür, Strateji Geliştirme Başkanı ile bu görevleri yürüten Merkezde Görevli Valilerin ek ödeme oranı % 180'den %398'e,
- Birinci sınıf olup 1 inci derecenin dördüncü kademesinden aylık alanların ek ödeme oranı, % 195'ten % 455'e
- 1 inci dereceden aylık alanların ek ödeme oranı, durumuna göre %195,

%190 ve %115'ten sırasıyla % 345, %340 ve %265'e çıkmakta,

- Kaymakam adayları hariç diğerlerinin ek ödeme oranları da 217 puan artmış olmaktadır.

İçişleri Bakanlığı teşkilatında Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfında bulunan personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi kapsamında yapılan ek ödemenin, 27.1.2000 tarihli ve 4505 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (c) fıkrası ile 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 16 ncı maddesi hükümlerinin uygulanmasında dikkate alınmaması öngörülmüştür.

TABLO 29

DİĞER PERSONEL KANUNLARINA TABİ BAZI PERSONEL İÇİN ÖNGÖRÜLEN EK ÖDEME ORANLARI

KADRO	EK ÖDEME ORANI (*)
ALBAY	59
BİNBAŞI	68
TEĞMEN	69
KIDEMLİ BAŞÇAVUŞ	67
UZMAN ÇAVUŞ	67
UZMAN ONBAŞI	67
REKTÖR	72
PROFESÖR KADROSUNDA 3 YILINI TAMAMLAYANLAR	70
DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ	67
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	77
MÜHENDİS, MİMAR, VETERİNER (399 S. KHK)	82
ŞEF (399 S. KHK)	67
TEKNİSYEN (399 S. KHK)	47

(*) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesinde öngörülen ek ödemenin tutarı, bu Tabloda kadrolar itibariyle belirlenmiş ek ödeme oranlarının, ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanması suretiyle belirlenmektedir.

2.3. Ek Ödeme Kimlere Ödenmez?

Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I sayılı Cetvelde öngörülen Ek Ödeme'nin kimlere ödenmeyeceği Kanun Hükmünde Kararname'de ayrıca belirtilmiştir.

Buna göre aşağıda belirtilen mevzuat hükümleri uyarınca kendilerine ödeme yapılan personele bu maddede düzenlenen Ek Ödemenin yapılmaması öngörülmüştür:

- 209 sayılı Kanunun 5. maddesinin ikinci fıkrası (*Sağlık Bakanlığı Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları (*Yükseköğretim Kurumları Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi (*Adli Tıp Kurumu Döner Sermaye ek ödemesi*)
- 926 sayılı Kanunun ek 17 nci maddesinin (Ç) fıkrası (*Türk Silahlı Kuvvetlerinde sağlık hizmetleri tazminatı*)
- 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesi (*Gümrük teşkilatı personeli fazla çalışma ücreti*)
- 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin sekizinci fıkrası (*Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Personeline Ek Ödeme*)
- 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinin dördüncü fıkrası (*Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü Tabiplerine Ek Ödeme*)

Ayrıca;

- 969 sayılı Kanununun 3. maddesi uyarınca Tarım Bakanlığı Döner Sermaye Üretimi Teşvik Primi ödenenlere belli şartlarla
- Ücret ve tazminatları 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesine göre belirlenenlere
- Üst Kurulların personeline
- Açıktan vekil atananlara

bu Ek Ödemenin yapılmaması öngörülmüştür.

3. KAMU PERSONEL MAAŞ SİSTEMİNİN SADELEŞTİRİLMESİ: "ÜCRET GÖSTERGESİ", "TAZMİNAT GÖSTERGESİ"

1965 yılında yürürlüğe konulan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, esas itibariyle **"gösterge X katsayı"** sistemine dayanan basit bir ücret sistemine dayanmaktadır. Bu sistem memurların kadro ve derece sistemi ile entegre bir şekilde çalışmaktadır.

Zaman içerisinde yapılan düzenlemelerle, ek göstergelerden, zam ve tazminatlara, fiili çalışmaya bağlı ödemelerden, makam, görev ve temsil tazminatlarına, kurumsal ek ödemelere kadar karmaşık bir ücret sistemi ile karşı karşıya kalınmıştır.

Her bir ödeme kaleminden hangi vergi kesintilerinin yapıldığı, hangi ödeme kalemlerinden sosyal güvenlik kesintisi yapıldığı ya da sosyal güvenlik kesintilerinde hangi kıstas ödeme unsurlarının hesaba katılacağı, hangi ödeme kalemlerinin emeklilik sisteminde de ödenmeye devam ettiği gibi hususlar dikkate alındığında maaş hesaplamaları artık ciddi bir uzmanlık alanı olmaya başlamıştır.

Kamu personel maaş sisteminin karmaşıklığı, sistemin bir bütün olarak görülmesini zorlaştırmakta, ücretler arasında kıyaslamalar yapılmasını, genel adalet anlayışına uygun bir ücret sistemi kurulmasını engelleyebilmektedir.

Örneğin bir öğretmenin maaşı ek ders ödemeleri olmaksızın anlaşılmamakta, sağlık personelinin kadrolarına göre aldıkları maaşları, döner sermeye ödemeleri olmaksızın anlamsızlaşmaktadır. Aynı unvanlı bir personelin maaşı, o mahalli idareden bu mahalli idareye sosyal denge tazminatı ödemesi sebebiyle farklılaşabilmektedir.

Diğer taraftan hem memurlardan diğer kamu görevlilerine kadar farklı statülerde hâlen çalışmakta olanların maaşlarının tespitinde, hem de sosyal güvenlik sisteminde, dolayısıyla emeklilerin mali haklarının belirlenmesinde kullanılan gösterge, ek gösterge, taban aylık, kıdem aylık gibi ödeme unsurları, milyonlarca kişinin mali haklarını doğrudan belirleyen fonksiyonları sebebiyle etle tırnak gibi birbirinden ayrılmaz nitelik taşımaktadır.

Nitekim gerek üst düzey yöneticilerin ve kariyer meslek mensuplarının, gerekse yargı mensuplarının mali haklarının belirlenmesinde ***"perde önünde"*** yeni bir sistem kurgusu yapılmış olmasına karşılık; aynı kadrolar ve statüler için daha önce kullanılan gösterge, ek gösterge, taban aylık, kıdem aylık, makam/yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatları gibi ödeme unsurları, sosyal güvenlik sistemi açısından tabiri caizse ***"perde gerisinde"*** kullanılmaya devam etmektedir.

Bu alanda yıllar süren uygulamalar ve süreç sonrasında vardığımız genel durumu bu şekilde ortaya koyduktan sonra belirtmeliyiz ki, kamu personel sisteminde uzun yıllardır dile getirilen taleplerden biri, **"maaş sisteminin sadeleştirilmesi"**dir.

İşte 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, yöneticiler ve kariyer meslek personelinden oluşan sınırlı sayıda kadro için de olsa kamu personeli maaş sisteminin basitleştirilmesi alanında önemli bir adım atılmıştır.

2011 yılında 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 10. madde ile birlikte, aylıklarını 657 sayılı Kanuna göre almakta olan personelden;

- Merkez teşkilatında daire başkanı ve üstü yöneticilerin, taşra teşkilatında il ve bölge müdürlerinin, mesleğe yarışma sınavı ile alınan ve yardımcılık dönemini müteakip yeterlik sınavları sonucunda atanılan kariyer meslek personelinin maaşlarının,

- **"her bir kadro veya görev için tespit edilmiş bulunan "ücret göstergesi" ve "tazminat göstergesi" gibi iki bileşenin toplamının, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda belirlenmesi"**

şeklinde sadeleştirilmesi usulü getirilmiştir.

3.1. Maaş Sisteminin Sadeleştirmesi Kapsamındaki Kurumlar

Düzenlemenin kapsamında bulunan kurumlar 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesinde şöyle sayılmıştır:

- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı
- Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak kurulan başkanlıklar
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı
- Bakanlıklar ile bunların bağlı ve ilgili kuruluşları
  (Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı (Başkanlığı), Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ile 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi (Adli Tıp Kurumu Döner sermaye ödemesinden yararlananlar) *ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 2 nci maddesi (Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nde "havacılık tazminatı" ödemesinden yararlananlar) kapsamında bulunanlar hariç)*
- Sosyal güvenlik kurumları
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
- Yüksek Seçim Kurulu
- Yükseköğretim Kurulu
- Üniversitelerarası Kurul
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı

3.2. Maaş Sisteminin Sadeleştirmesi Kapsamındaki Görevler

Yukarıda sayılan kurumlarda kadro ve görevleri 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II ve III sayılı Cetvellerde belirtilen;

- Genel olarak Daire Başkanı ve üstü merkez teşkilatı yöneticileri *(Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarda yer alanlar ile 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanuna (Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu) göre tazminat alanlar hariç)*
- Taşra teşkilatı bölge ve il müdürleri
- Mesleğe yarışma sınavı ile alınan ve yardımcılık dönemi sonunda yeterlik sınavları sonucunda atanması öngörülen kariyer meslek personeli

maaşları, sadeleştirme düzenlemesinin kapsamındadır.

3.3. Ücret ve Tazminat Göstergeleri

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesinde yer alan memurların maaşları, Kanun Hükmünde Kararname'ye ekli II ve III sayılı Cet-

vellerde bulunulan her bir kadro ve görev itibariyle tespit edilmiş bulunan ücret ve tazminat göstergeleri toplamının, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda belirlenmektedir.

Bu ödemelere hak kazanılmasında ve bunların ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

Burada belirtilen Tazminat ödemesi, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmamaktadır.

3.4. Maaş Sadeleştirmesi Kapsamdaki Personele Ödenmeyecek Maaş Unsurları

Bu madde kapsamına giren ve kendilerine ücret ve tazminat göstergeleri esas alınarak maaş ödenen personele; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin

- 1 inci maddesinin (D) bendi (*emeklilik tazminatı*),
- 2 nci (*yabancı dil tazminatı*),
- 28 inci (*operasyon tazminatı ve bölge tazminatı*),
- Ek 1 inci (*telif ücretleri*) ,
- Ek 4 üncü (*toplu sözleşme ikramiyesi*) ve
- Ek 13 üncü maddeleri (*fazla çalışma ücreti*)

hariç olmak üzere

- KHK'nin diğer maddelerinde öngörülen her türlü ödemelerin,
- Ek 9 uncu maddesinin üçüncü (*döner sermaye ödemeleri*) ve dördüncü fıkralarında (*üretimi teşvik primi ödemesi*) belirtilen mevzuat hükümlerine göre yapılan ödemelerin,
- 3201 sayılı Kanunun Ek 21. maddesinde öngörülen (fazla çalışma ücreti) ödemenin,
- 657 sayılı Kanunda ödenmesi öngörülen **aylık, ek gösterge, zam ve tazminatlar, makam tazminatı, temsil tazminatı ve avukatlık vekalet ücretinin**

ödenmemesi öngörülmüştür.

Aşağıdaki Tablo'da bazı kadrolar için öngörülen ücret ve tazminat göstergeleri gösterilmiştir.

TABLO 30		
BAZI KADROLAR İÇİN ÜCRET VE TAZMİNAT GÖSTERGELERİ (*) (**)		
KADRO UNVANI	**ÜCRET GÖSTERGESİ (+ 2280) (***)**	**TAZMİNAT GÖSTERGESİ (****)**
TBMM GENEL SEKRETERİ, DİYANET İŞLERİ BAŞKANI	81.200	43.600 + 13.500
VALİ, MİLLİ GÜVENLİK KURULU GN. SEKRETERİ, ÖZELLEŞTİRME İD. BŞK. (*****)	77.450	42.600 + 12.300
SGK BAŞKANI, TÜİK BAŞKANI	72.250	39.750 + 15.000
AFAD BAŞKANI, GENEL MÜDÜR	67.300	37.050 + 15.700
TİKA BAŞKAN YARDIMCISI	63.850	35.125 + 12.000
YÖK GENEL SEKRETERİ	56.500	31.100 + 11.000
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI, BAKANLIK MÜŞAVİRİ, BAKANLIK MÜSTAKİL DAİRE BAŞKANI	54.300	30.000 + 11.000
DAİRE BAŞKANI	51.900	28.575 + 6.000
BAKANLIK İL MÜDÜRÜ (ANKARA, İSTANBUL, İZMİR)	50.750	27.950 + 6.000
BAKANLIK İL MÜDÜRÜ (DİĞER BÜYÜKŞEHİRLERDE	46.850	25.775 + 5.000
BAKANLIK İL MÜDÜRÜ (DİĞER İLLERDE)	45.800	25.200 + 4.000
MÜFETTİŞ, UZMAN (1. DERECE)	46.450	25.560
MALİ HİZMETLER UZMANI (MERKEZ) (1. DERECE)	37.250	20.500

(*) 375 sayılı KHK'nın Ek 10. maddesi kapsamına giren kamu personelinin brüt maaşları, burada belirlenmiş bulunan ücret ve tazminat göstergeleri toplamının, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır. Maaşları "ücret + tazminat" sistemine göre belirlenenler bu Tablo'da yer alan kadrolardan ibaret değildir. Her bir satırda ücret ve tazminat göstergesi için örnek bazı kadrolar belirtilmiştir. Diğer kadro unvanları için 375 sayılı KHK eki II ve III sayılı Cetvellere bakılabilir.

(**) En düşük Devlet memuru aylığının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılması amacı doğrultusunda çıkarılan 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. maddeye göre; kamu çalışanlarına ***"(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda"*** ilave ödeme yapılması öngörülmüş-

tür. Bu düzenlemeye göre 2024 yılının birinci dönemine ilişkin memur maaş katsayısı esas alındığında her bir kamu çalışanına ödenmesi öngörülen ilave ödeme tutarı:

(15.965 X 0,760871) = 12.147,30 TL (Brüt), 12.055,11 TL (Net)

olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu madde kapsamında maaşı belirlenen kamu çalışanlarının maaşlarının hesabında bu hususun da dikkate alınması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılacak ilave ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

(***) 2013 Yılı Toplu Sözleşme sürecinde kamu çalışanlarının taban aylıklarına yapılan 175 TL tutarındaki artışın o zamanki gösterge karşılığı (2.280) olup, bu sayı daha sonra gösterge ile belirlenen tutarlara artış olarak ilave edilmektedir.

(****) Kamuoyunda "Ek Gösterge Düzenlemesi" olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 60. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 38. madde, 15.01.2023 tarihinden itibaren yukarıda yer verilen "Tazminat Göstergeleri"ne bazı ilaveler yapılmasını öngörmüştür. Bu düzenleme esas itibariyle yönetici konumunda bulunan kamu görevlilerinin maaşlarında, kadro unvanlarına göre 4.000 ila 16.000 göstergenin memur aylık katsayısı ila çarpımı sonucunda bulunacak tutarda artış yapılmasını öngörmektedir. İşte Tablo'da Tazminat Göstergesi sütununda "+" ibaresinden sonra yer alan sayılar, Ek 38. madde uyarınca yapılması öngörülen ilaveleri göstermektedir.

Bahse konu Ek 38. maddede;

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelin;

- (1) numaralı sırasında yer alan tazminat göstergesinin 13.500 rakamının,
- (2) numaralı sırasında yer alan tazminat göstergesinin 12.300 rakamının,
- (3) ve (3/A) numaralı sıralarında yer alan tazminat göstergelerinin 15.000 rakamının,
- (4) numaralı sırasında yer alan tazminat göstergesinin 15.700 rakamının,
- (5) numaralı sırasında yer alan tazminat göstergesinin 12.000 rakamının,
- (6) ve (7) numaralı sıralarında yer alan tazminat göstergelerinin 11.000 rakamının,
- (8) ve (9) numaralı sırasının (a) bendinde yer alan tazminat göstergelerinin 6.000 rakamının,
- (9) numaralı sırasının (b) bendinde yer alan tazminat göstergesinin 5.000 rakamının,
- - (9) numaralı sırasının (c) bendinde yer alan tazminat göstergesinin

4.000 rakamının,

eklenmesi suretiyle uygulanması öngörülmüştür.

Ek 38. madde, Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II sayılı Cetvelin (10) numaralı sırasında bulunan bazı müşavirler ile, ekli III sayılı Cetvelde bulunan kariyer meslek personelinin (müfettiş, uzman vb.) ücret göstergelerinde herhangi bir ilave artış öngörmemiştir.

Buna karşılık Ek 38. maddenin ikinci fıkrası;

- En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına **16.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek tazminat ödenmesini**,
- Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmamasını,
- Bu tazminatın, ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali ve sosyal hakları esas alınmak suretiyle tespit edilen aylık, ikramiye, her türlü mali ve sosyal hak ile başka bir ödeme veya ücret tavanının hesaplanmasında ya da her ne ad altında olursa olsun ödenmekte olan aylık, zam, tazminat, ücret ve benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmamasını, diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümlerinin uygulanmamasını

öngörmüştür. Bu düzenlemenin de 15.01.2023 tarihinden itibaren uygulanması öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere bu düzenleme sonrasında en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının maaşı esasen "(Ücret Göstergesi + Tazminat Göstergesi) X Aylık Katsayı) sistemine göre belirlenmemekle birlikte, burada yer alan ilave 16.000 gösterge dikkate alınarak kendisine **"ek tazminat"** ödenmesini hükme bağlamıştır. Ancak bu ek tazminat ödemesi, en yüksek Devlet memuruna yapılan ödemeler esas alınarak ödenmekte olan diğer ücretlerde (örneğin hâkim ve savcıların ya da milletvekillerinin maaşlarının belirlenmesinde) dikkate alınmayacaktır.

(*****) 30/3/2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunun 18 inci maddesiyle yayımını takip eden aybaşında (15.04.2023) yürürlüğe girmek üzere Cetvelin (2) numaralı sırasına ", ek göstergesi 7.800 ve daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar" ibaresi eklenmiştir.

4. BAZI KURUMLARDAKİ MAAŞ VE EK GÖSTERGE DÜZENLEMELERİNİN GENEL SİSTEMLE UYUMLU HALE GETİRİLMESİ

666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, genel sistemin dışında aylıklarına esas göstergeleri düzenlenmiş bulunan kamu personelinin durumunu, genel sistem içindeki personel ile benzer duruma getiren düzenlemeler de

yapılmıştır.

Bunlar 4 başlık halinde aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Cumhurbaşkanlığı ve TBMM personelinin maaş unsurlarının diğer personel ile standart hale getirilmesi
- Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ile TMSF personelinin maaşının belirlenen emsal personeli geçemeyeceğinin öngörülmesi,
- Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı, Kalkınma Ajansları ve Mesleki Yeterlilik Kurumu personelinin maaşının belirlenen emsal personeli geçemeyeceğinin öngörülmesi,
- Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasının kaldırılması.

Şimdi bunları kısaca açıklayabiliriz.

4.1. Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personeli İçin Maaş Unsurlarının, Diğer Kamu Personeli ile Standart Hale Getirilmesi

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 11. maddesinin (a) bendine göre;

- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (15.01.2012) sonra,
- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı kadro ve pozisyonlarına
- İlk defa veya yeniden atanacak personel için

uygulanacak **ek gösterge ve makam tazminatları** bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (IV) ve (V) sayılı Cetvellerde belirlenmiştir.

Bunların **zam ve tazminatlarının,**

- Hizmet sınıfı, kadro unvan ve derecesi dikkate alınmak ve
- 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi uyarınca Cumhurbaşkanı kararıyla aynı hizmet sınıfındaki aynı veya benzer unvanlı kadrolar için belirlenen puan ve oranlar aşılmamak

kaydıyla ilgisine göre Cumhurbaşkanı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanı tarafından belirlenmesi öngörülmüştür.

Aşağıdaki Tablo'da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (IV) sayılı Cetvelde Cumhurbaşkanlığı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Personelinden bazılarının ek göstergeleri gösterilmiştir. Bu ek göstergeler 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiş, kamu oyunda ek gösterge düzenlemesi olarak da bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yeniden belirlenmiştir.

TABLO 31	
CUMHURBAŞKANLIĞI VE TBMM PERSONELİNİN EK GÖSTERGELERİ	
KADRO UNVANI	**EK GÖSTERGESİ (*)**
GENEL SEKRETER	8400
DEVLET DENETLEME KURULU BAŞKANI	8000
CUMHURBAŞKANLIĞI ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	7800
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	7600
DDK ÜYESİ, BAŞDANIŞMAN, BAŞKAN BAŞMÜŞAVİRİ, BAŞKAN, GENEL MÜDÜR, TBMM ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	7000
BAŞKAN MÜŞAVİRİ, TBMM İDARİ TEŞKİLAT BAŞKAN YARDIMCISI	5400
DANIŞMAN, DDK SEKRETERİ,	4200
UZMAN, UZMAN STENOGRAF, STENOGRAF, İÇ DENETÇİ (1. DERECE)	
MÜHENDİS, MİMAR, BAŞTABİP, UZMAN DOKTOR, DOKTOR, ECZACI BİYOLOG (1. DERECE)	
MÜŞAVİR, HUKUK MÜŞAVİRİ, ÖĞRETMEN (1. DERECE)	3600
TEKNİKER, YÜKSEK TEKNİKER VE DİĞER YÜKSEKÖĞRENİM GÖRMÜŞ OLANLAR (1. DERECE)	2800

(*) Cumhurbaşkanlığı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi personelinin ek göstergeleri, 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile 15.01.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yeniden düzenlenmiştir. Bu Tablo'da yer alan ek göstergeler, bahse konu Kanun ile yapılan düzenlemeleri içermektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Teşkilatında Genel Sekreterlik makamı kaldırılmış bunun yerine Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı teşkilatı ihdas edilmiştir. 7417 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeye göre Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi de Başbakanlık Müsteşarının ek göstergesine 400 puan eklenmek suretiyle 8000'den 8400'e yükseltilmiştir. Ancak İdari İşler Başkanının mali hakları pek çok kamu görevlisi için kıstas aylık konumunda bulunduğu için, diğer personelin mali ve emeklilik haklarının belirlenmesi açısından en yüksek Devlet memurunun ek göstergesi, önceden olduğu gibi 8000 olarak uygulanmaya devam edilecektir.

Cumhurbaşkanlığı ve TBMM personeli için 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenen makam tazminatı göstergeleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir. Bu düzenleme 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli V sayılı Cetvel'de yer almaktadır.

TABLO 32	
CUMHURBAŞKANLIĞI VE TBMM PERSONELİ İÇİN MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGELERİ	
KADRO UNVANI	**MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGESİ (*)**
GENEL SEKRETER	13000
DEVLET DENETLEME KURULU BAŞKANI (**)	10000
EK GÖSTERGESİ 7.000 VE DAHA YÜKSEK TESPİT EDİLEN KADROLARDA BULUNANLAR	7000
CUMHURBAŞKANI DANIŞMANI, TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKAN MÜŞAVİRİ	4500
DEVLET DENETLEME KURULU SEKRETERİ, TBMM İDARİ TEŞKİLATI BAŞKAN YARDIMCISI VE CUMHURBAŞKANLIĞINDA BİRİM YÖNETİCİSİ KONUMUNDAKİ MÜDÜRLER	3000
UZMANLAR, UZMAN STENOGRAFLAR VE STENOGRAFLAR İLE İÇ DENETÇİLER	2000

(*) Daha önce de ilgili Bölüm'de izah edildiği gibi, makam tazminatı tutarı, buradaki göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır. Bu personele makam tazminatı göstergeleri esas alınarak ayrıca temsil veya görev tazminatı da ödenecektir.

(**) 30/3/2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunun 18 inci maddesiyle yayımını takip eden aybaşında (15.04.2023) yürürlüğe girmek üzere Cetvelin (2) numaralı sırasına ", ek göstergesi 7.800 ve daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar" ibaresi eklenmiştir.

Tablolardan da görüldüğü üzere, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yapılan düzenleme ile; özellikli kadrolar (*Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Özel Kalem Müdürü gibi*) hariç olmak üzere Cumhurbaşkanlığı ve TBMM personeli için ek gösterge ve makam tazminatı göstergeleri, diğer kamu kurumlarındaki personel için öngörülen göstergelere paralel bir şekilde düzenlenmiş, zam ve tazminatların da diğer kamu kurumlarındaki personel için yapılan düzenlemelere göre tespit edileceği hükme bağlanmıştır.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, Cumhurbaşkanlığı ve TBMM personelinin ek gösterge ve makam tazminatı ile zam ve tazminatları hakkında yapılan düzenlemenin,

- Metinde ***"madde yürürlüğe girdikten sonra bu Teşkilatlara ilk defa veya yeniden atanacak personel"*** hakkında uygulanacağı belirtildiği için,
- Bahse konu maddenin yürürlüğe girdiği 15 Ocak 2012 tarihinden sonra bu Teşkilatlara atanacak personel hakkında uygulanacak olmasıdır.

Düzenlemenin yürürlük tarihinden önce atanmış personel hakkında ise eski düzenlemelerin uygulanmasına devam olunacaktır.

4.2. Üst Kurullar ve TMSF Personeli İçin Maaş İtibariyle Emsal Kısıtlaması Getirilmesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 11. maddesinin (b) bendine göre;

- 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan **düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu**nun kadro ve pozisyonlarına
- **15/1/2012 tarihinden sonra ilk defa veya yeniden atanan** kurul başkanı, kurul üyesi ve başkan yardımcısı ile murakıp ve uzman unvanlı meslek personeline,
- İlgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir **aylık toplam net tutarının**;
- Kurul Başkanı için Bakanlık Müsteşarına,
- Kurul Üyesi için Bakanlık Müsteşar Yardımcısına,
- Başkan Yardımcısı için Bakanlık Genel Müdürüne,
- Murakıp ve Uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık Uzmanlarına

mevzuatında kadrosuna bağlı olarak mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçeme**yeceği ve bunlar**ın**, emeklilik hakları bakımından da emsali olarak belirlenen personel ile denk kabul edileceği hükme bağlanmıştır.**

Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ile TMSF personelinden **yukarıda sayılanların dışında kalan ve kendileri için emsal belirlenmemiş olan personele;**

- İlgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının,
- **Cumhurbaşkanınca belirlenecek emsali Devlet memuruna ilgili mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını**

geçemeyeceği de hükme bağlanmıştır.

Emsal alınacak memur unvanlarının tespitinde, kadro veya pozisyon unvanları ile ifa ettikleri görevler itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki aynı veya benzer görevlerin aynı veya benzer kadro, unvan veya derecesi dikkate alınır.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Başkanlığı için yapılan düzenlemede olduğu gibi burada belirtilen kurum ve kuruluşların personelinin maaşları hakkında yapılan düzenlemenin,

- Metinde ***"madde yürürlüğe girdikten sonra ilk defa veya yeniden atanacak personel"*** hakkında uygulanacağı belirtildiği için,
- Bahse konu maddenin yürürlüğe girdiği 15 Ocak 2012 tarihinden sonra bu Teşkilatlara atanacak personel hakkında uygulanacak olmasıdır.

Düzenlemenin yürürlük tarihinden önce atanmış personel hakkında ise eski düzenlemelerin uygulanmasına devam olunacaktır.

4.3. Bazı Kurumlarda Personel Maaşları İçin Emsal Kısıtlaması Getirilmesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 11. maddesinin (c) bendine göre;

- Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği,
- Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı,

(**NOT:** *Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü 28.03.2020 tarihli ve 31082 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 57 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile faaliyetlerini TENMAK (Türkiye Enerji Nükleer Maden Araştırma Kurumu Başkanlığı) çatısı altında TENMAK BOREN olarak yerine getirmektedir.*)

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,
- Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı,
- Kalkınma Ajansları ve
- Mesleki Yeterlilik Kurumu

kadro ve pozisyonlarına **ilk defa veya yeniden atanan** genel müdür, genel sekreter, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı unvanlı personel ile uzman unvanlı meslek personeline,

- İlgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının;
- Genel müdür ve Genel sekreterler için Bakanlık Genel Müdürü,
- Genel Müdür Yardımcısı ve Genel Sekreter Yardımcıları için Bakanlık Genel Müdür yardımcısı,
- Uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına

mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceği öngörülmüştür.

Bu idarelerde istihdam edilen personelden **yukarıda sayılanların dışında**

kalan ve kendileri için emsal belirlenmemiş olan personel için**,**

- İlgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin **bir aylık toplam net tutarının**,
- Cumhurbaşkanınca belirlenecek **emsali Devlet memuruna** ilgili mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında **yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceği**

hükme bağlanmıştır.

Emsal alınacak memur unvanlarının tespitinde, kadro veya pozisyon unvanları ile ifa ettikleri görevler itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki aynı veya benzer görevlerin aynı veya benzer kadro, unvan veya derecesi dikkate alınır.

Burada da personel maaşları için getirilen emsal kısıtlaması, maddenin yürürlük tarihinden sonra ilk defa veya yeniden atanacaklar için geçerli olacak, daha önce atanmış olanlar eski mevzuat hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir.

4.4. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Personelinin Zam ve Tazminatları

Yukarıda zikredilen hükümlere benzer bir şekilde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 11. Maddesinin (d) bendi, "(*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra*) ***Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanacak personelin*** *zam ve tazminatları hakkında 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi uyarınca yürürlüğe konulan Bakanlar Kurulu kararı hükümleri uygulanır.*" hükmünü amirdir.

4.5. Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel Uygulamasının Kaldırılması

Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması, öncelikle Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'nda başlayan, sonra Başbakanlık başta olmak üzere özellikle Başbakanlık bağlı kuruluşlarında (*Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı vb.*), akabinde de pek çok Bakanlık ve Kurumda genel olarak yönetici kadroları ile kariyer meslek personeli kadrolarında istihdam edilen personelin, kadroları karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılmasına imkân veren bir düzenlemedir.

Kadro karşılığı sözleşmeli personel sisteminde personele aylık olarak verilen ortalama (*ikramiyelerin her aya nispet eden tutarı dahil*) maaş tutarı, aynı

personele 657 sayılı Kanun hükümleri uyarınca verilmesi gereken kadro maaşından daha yüksektir. Aylık olarak sözleşme ücreti esas alınarak verilen maaşa ilave olarak yılda dört kez (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim aylarında) ikramiye verilmesi söz konusudur. Ayrıca emsallerine göre başarılı olduğu tespit edilen personele de yılda iki kez (Haziran ve Aralık aylarında) Teşvik İkramiyesi verilmesi öngörülmüştür.

Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması, genel olarak ilgili kurumun teşkilat kanununda yapılan bir düzenleme ile yürürlüğe konulmaktadır. Bu sistemin uygulandığı kurumlar ile diğer kurumlardaki aynı ve benzer unvanlı personelin maaşları arasında birinciler lehine bir fark oluştuğu belirtilmelidir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 12. maddesi ile 14.01.2012 tarihinden itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında yukarıda ana hatları izah edilen kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasına cevaz veren ilgili kanunların maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Ancak anılan tarihte kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılması öngörülen;

- Kadrolarda bulunanlar,
- Kariyer mesleklerde yardımcı, stajyer vb. kadrolarda bulunup da yeterlik sınavı sonrasında kadrolarına atanacak olanlar,
- Yöneticilik görevlerine kariyer mesleklerden atanmış olup bu görevleri sona erdiğinde yeniden kariyer mesleklerine atanacaklar için,

eski mevzuata göre almakta oldukları maaşlarının, Ek 10'uncu maddeye göre alacakları maaşlarından yüksek olması halinde eski mevzuat hükümlerinin uygulanmaya devam olunması, maaşlarının Ek 10. maddeye göre alacakları maaşla eşitlenmesi veya daha düşük hale gelmesi halinde ise Ek 10. maddeye göre maaşlarının ödenmesi öngörülmüştür.

ON YEDİNCİ BÖLÜM
SOSYAL HAK VE YARDIMLAR

Kamu çalışanları için sosyal hak ve yardımları esas itibariyle aşağıdaki başlıklar altında sayabiliriz:

- Aile yardımı
- Doğum yardımı
- Ölüm yardımı
- Giyecek yardımı
- Yiyecek yardımı

Sosyal hak ve yardımların dayanağı genel olarak 657 sayılı Kanun'dur. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olan kamu personeli olmayan yöneticiler (*Bakınız Belediye Başkanları*) ve diğer personel statüleri için (*Bakınız Hâkimler ve savcılar ya da sözleşmeli personel*) sosyal hak ve yardımların ödenmesi, ilgili Kanunlarda veya toplu sözleşme metinlerinde genel olarak 657 sayılı Kanuna atıf yapılarak düzenlenmektedir.

Şimdi burada bahsi geçen sosyal yardımları kısaca inceleyebiliriz.

1. AİLE YARDIMI ÖDENEĞİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202. maddesine göre evli Devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilmesi öngörülmüştür.

Aile yardımı ödeneği,

- Çalışmayan eş için aile yardımı ödeneği,
- Çocuklar için aile yardımı ödeneği

olmak üzere iki başlık altında ödenmektedir.

Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği aşağıda belirtilen tutarlardan daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir.

Aşağıda verilen aile yardımı ödeneğine esas göstergeleri, 3 katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

1.1. Çalışmayan Eş İçin Aile Yardımı Ödeneği

Aile yardımı ödeneğinin,

- Memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500,

göstergenin aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenmesi öngörülmüştür.

(**NOT:** *2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 45. maddesine göre, sözleşme dönemi olan 2024 ve 2025 yıllarında* çalışmayan eş için ödenecek aile yardımı ödeneğinde göstergenin, 2.273 olarak uygulanması öngörülmüştür.)

1.2. Çocuklar İçin Aile Yardımı Ödeneği

Aile yardımı ödeneğinin,

- 72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için 500,
- Diğer çocuklar için 250

göstergenin aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenmesi öngörülmüştür.

Yine 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 39. maddesine göre en az % 40 engelli olan veya ilgili mevzuata göre bu oran ve üzerine denk özel gereksinim durumu olan çocuklar için aile yardımı ödeneğinin % 50 artırımlı ödenmesi öngörülmüştür.

Dul memurların çocukları için de aile yardımı ödeneği verilmektedir.

Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkemenin bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini de kararında belirtmesi öngörülmüştür.

Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de aile yardımı ödeneği verilmektedir.

1.3. Aile Yardımı Ödeneğinde Hakkın Kazanılması / Kaybedilmesi ve Ödenme Usulü

1.3.1. Aile Yardımı Ödeneğine Hak Kazanma

Memur,

- Eş için ödenen aile yardımı ödeneğine evlendiği,
- Çocuk için ödenen yardıma da çocuğunun doğduğu

tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanmaktadır.

1.3.2. Aile Yardımı Ödeneği Hakkını Kaybetme

Memurun,

- Eş için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümünü,
- Çocuk için ödenen yardım ödeneği hakkını da çocuğun ölümü veya aşağıdaki hallerin gerçekleşmesini

takip eden ay başından itibaren kaybetmesi öngörülmüştür.

Aşağıdaki hallerin gerçekleşmesi durumunda çocuklar için aile yardımı ödeneğinin kesilmesi öngörülmüştür:

- Çocuğun evlenmesi,

- Çocuğun 25 yaşını doldurması (25 *yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malûllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.*),
- Çocuğun kendi hesabına ticaret yapması veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışması (*Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç*),
- Çocuğun burs alması veya Devletçe okutulması

(**NOT:** 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 10. maddesine göre **"burs alan ve Devletçe okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneğinin ödenmeye devam olunması"** öngörülmüştür.)

1.3.3. Aile Yardımı Ödeneğinin Ödenme Usulü

Aile yardımı ödeneği Devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenmektedir.

Eşlerden her ikisinin de memur olması halinde bu ödenek yalnız erkek memura verilmektedir.

Aile yardımı ödeneklerinin hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenmesi ve borç için haczedilememesi öngörülmüştür.

2. DOĞUM YARDIMI

Daha önce 657 sayılı Kanunun 207. maddesi uyarınca memurlara **"doğum yardımı ödeneği"** verilmesi öngörülmesine karşılık bu madde, 27.03.2015 tarihli 6637 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Buna karşılık 6637 sayılı Kanunla 03.06.2011 tarihli ve 633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen "Doğum yardımı" başlıklı Ek 4. maddede, sadece kamu çalışanları için değil, tüm vatandaşlar için doğum yardımı adı altında ödeme yapılması öngörülmüştür.

Buna göre Türk vatandaşlarına;

- Canlı doğan **birinci çocuğu için 300 TL**,
- İkinci çocuğu için 400 TL,
- Üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL

doğum yardımı yapılması öngörülmüştür.

Bu yardım;

- Türk vatandaşı olan anne veya babaya,
- Her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye

yapılacaktır.

Burada belirtilen doğum yardımı tutarlarını artırmaya Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı müştereken yetkili kılınmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden,

- Kapsamında bulundukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara,
- Kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması hâlinde sadece aradaki farkın ödenmesi,
- Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması hâlinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaması

öngörülmüştür.

Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve haczedilemez.

Doğum yardımının ödenme esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir.

3. ÖLÜM YARDIMI VE CENAZE GİDERLERİNİN KARŞILANMASI

657 sayılı Kanunun 208. maddesine göre Devlet memurlarından:

- Memur olmayan eşi ile aile yardımı ödeneğine müstehak çocuğu ölenlere **en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında**,
- Memurun kendisinin ölümü halinde ise **en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında**,

ölüm yardımı ödeneği verilmesi öngörülmüştür.

Ölüm yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenmektedir. Bu yardım borç için haczedilemez.

Memurun kendisinin ölümü halinde ödenecek ölüm yardımı ödeneğinin, sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine verilmesi öngörülmüştür.

Yurt dışında sürekli görevde bulunan memurlara verilecek ölüm yardımı ödeneğinde 156 ıncı maddede yazılı katsayı uygulanmayacaktır.

657 sayılı Kanunun 210. maddesine göre;

- Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderlerinin (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarınca ödenmesi,
- Sürekli veya geçici görevle veyahut 78 inci maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderlerin kurumlarınca karşılanması

öngörülmüştür.

Diğer taraftan 6245 sayılı Harcırah Kanununun "Cenaze nakil masrafları" başlıklı 55. maddesinde "*Daimi veya muvakkat bir vazife ile yabancı memle-*

ketlerde bulunanlardan bu yerlerde veya yolda vefat edenlerin cenaze teçhiz ve tekfin masrafları ile Hükümet tarafından görülecek lüzuma veya aileleri tarafından vukubulacak talebe istinaden cenazelerinin Türkiye'de her hangi bir mahalle kadar olan nakil masrafları kurumlarınca ödenir.

Yurt içinde daimi veya muvakkat bir vazife ile bir tarafa izam kılınanlardan yolda veya muvakkat vazife mahallinde vefat edenler hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Cenaze giderlerinin karşılanması ile ilgili hususlar, 27.07.1973 tarihli 7/6973 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre cenaze giderlerinin,

Yurtiçinde ölenler için defin ile ilgili giderleri,

Yurt dışında ölenler için ise cenazenin yurda getirilmesi için yapılacak zorunlu giderler, ölünün tahniti ve yurtta gömüleceği yere kadar normal ve zorunlu nakil giderleri

kapsayacağı belirtilmiştir.

4. GİYECEK YARDIMI

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 211. maddesine göre, hangi Devlet memurlarının ne şekilde giyecek yardımından faydalanacaklarının bir yönetmelik ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Bu konuda 14.09.1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur.

Yönetmeliğe göre giyecek yardımının kurumlarca temin edilmesi ve ayni olarak verilmesi öngörülmüş, nakdi olarak giyim yardımı verilecek personel de Yönetmelik'te belirtilmiştir.

Kimlere hangi giyim eşyalarının ne kadar süre için verileceği, Yönetmelik Eki Cetvellerde gösterilmiştir.

Diğer taraftan 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının "Bazı Personelin Giyecek Yardımı" başlıklı 24. maddesinde

"*657 sayılı Kanun ve diğer personel kanunlarına göre giyecek yardımından yararlanacak personel hariç olmak üzere, kurumun ilgili mevzuatında personeline ayni olarak verilmesi öngörülen giyim yardımından resmi kıyafetler ile hizmetin gereği olarak işyerlerinde görev esnasında giyilmesi zorunlu olan giyim eşyaları dışında kalanlar için* ***ayni olarak verilmesi yerine, Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11. Maddesi uyarınca belirlenen fiyatlar esas alınarak nakdi ödeme de yapılabilir.***"

hükmü yer almaktadır.

Bunun dışında Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin ilgili bölümlerinde birçok hizmet kolu için, "Giyim Yardımı", "Kıyafet yardımı", "Koruyucu Giyim Malzemesi", "Koruyucu Giyim ve

Donanım Malzemesi" adı altında giyim yardımı yapılmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

5. YİYECEK YARDIMI

657 sayılı Kanunun 212. maddesinde "Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar bir yönetmelik ile tesbit olunur." hükmüne yer verilmiştir.

Bu konuda 19.11.1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur.

Yönetmeliğe göre yiyecek yardımı sadece yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım, nakden veya kupon, kart, fiş, bilet ya da bu mahiyette bir ödeme aracı verilmek suretiyle yapılamaz.

Yiyecek yardımının haftalık çalışma süresi 40 saati aşmayan yerlerde öğle yemeği olarak verilmesi öngörülmüştür. Günün 24 saati süren hizmetlerde üç öğüne kadar yemek verilebilir.

2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun'a göre tayın bedeli verilen personel yiyecek yardımından faydalanamaz.

Yemek servisi, yardımdan faydalanabilecek personel sayısının asgari 50 olması ve yemekhane için yer bulunması şartıyla kurulabilir. Yiyecek yardımı yemek servislerinde yapılır.

Bütçelere yiyecek yardımı karşılığı olarak konulan ödenek, memurlara yemek vermek üzere oluşturulan birime ödenmektedir. Yemek bedelinin bütçeden karşılanamayan kısmının yemek yiyenlerden alınması öngörülmüştür.

Hastane, pansiyonlu okul ve işçi ile birlikte çalışan iş yerlerindeki memurların, personel sayısına bakılmaksızın hasta, öğrenci ve işçiler için mevcut yemek servislerinden faydalanması öngörülmüştür.

2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 8. maddesine göre sözleşmeli personelin de yiyecek yardımından memurlarla aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanması öngörülmüştür.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin ilgili bölümlerinde birçok hizmet kolu için "koruyucu gıda yardımı", "yiyecek yardımı", kahvaltı servisi" vb. adı altında yiyecek yardımı yapılmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Bunların dışında ilgili bölümde de ayrıntılı olarak aktarıldığı üzere 22.06.1978 tarihli ve 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun hükümleri uyarınca bazı kamu personeline 2400 göstergenin *(2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli K Cetvelinde belirlenmiştir.)* memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda tayın bedeli verilmesi öngörülmüştür. Yine Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmede, 2155 sayılı Kanunun kapsamında olmadığı halde Sağlık Bakanlığı 112 Acil Sağlık Personeli ve PTT'de mobil hizmet veren

personel gibi tayın bedeli düzenlemesinden yararlanması öngörülen personel de bulunmaktadır.

Diğer taraftan 08.04.2022 tarihli ve 31803 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğine eklenen Geçici 2. maddede "..... 6. Dönem Toplu Sözleşme'nin Üçüncü Kısmının Dördüncü Bölümünde yer alan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme'nin "İtfaiye ve zabıta personeline yiyecek yardımı" başlıklı 12 nci maddesinde ve "Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerine yemek yardımı" başlıklı 16 ncı maddesinde belirtilen kumanya yardımı; bu Yönetmeliğin uygulanamayacağı durumlarda ve 2022 ve 2023 yılları ile sınırlı olarak, günlük 100 gösterge rakamını geçmemek üzere belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması şeklinde uygulanabilir. Bu şekilde yapılan ödeme aylık 2100 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez." hükmüne yer verilmiştir.

Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin 19. Maddesinde ise Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin Geçici 2. Maddesi hükmünün uygulanmaya devam edileceği hükmüne yer verilmiştir.

AÇIKLAMA 34: ÇALIŞANLAR İÇİN BİR DESTEK UYGULAMASI: ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ VE KALDIRILMASI

*1985 yılından sonra, vergi bilincini yükseltmek ve kayıt dışılığı önlemek amacıyla, vergi mükelleflerinin "yaptıkları harcamalar karşılığında aldıkları harcama belgelerini, kurumlarına ibrazı neticesinde belli tutarlarda vergi iadesi alması" şeklinde başlayan uygulama, 2007 yılında 5615 sayılı Kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda değişiklik yapılmak suretiyle **"Asgari Geçim İndirimi"** uygulamasına dönüştürülmüştür.*

*2021 yılı sonuna kadar 14 yıl süreyle uygulama imkânı bulan asgari geçim indirimi, **22.12.2021 tarihli ve 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3. maddesinin (b) hükmü uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır.***

Asgari geçim indirimi, o yıl için geçerli brüt asgari ücret esas alınmak suretiyle, çalışan kişiye, eşin çalışıp çalışmamasına ve çocuk sayısına göre farklı oranlar esas alınarak hesaplanan tutarların hesaplanacak gelir vergisinden mahsup edilmesine dayanan bir destek uygulamasıdır. 2021 yılı sonu itibariyle asgari ücretten ve daha yüksek gelir elde edenler için ise asgari ücrete tekabül eden tutar kadar gelir vergisinden muafiyet düzenlemesi yürürlüğe konulmuştur.

Asgari geçim indiriminin kaldırılmasının sebebi, tüm çalışanlarının aylık ve ücretlerinin asgari ücret tutarı kadar olan kısmından gelir vergisi ve damga vergisi alınması uygulamasına son verilmesidir.

Her ne kadar kaldırılmış olsa da *kamu personel sisteminde 14 yıl süreyle uygulama imkânı bulan* ***asgari geçim indiriminin ne olduğu ve nasıl uygulandığı*** *konusunda açıklama yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmiştir.*

Öncelikle "Sosyal Hak ve Yardımlar" bölümünde bir açıklama olarak ele aldığımız "asgari geçim indirimi"nin bir sosyal yardım olmadığı söylenebilir. Ancak "asgari geçim indirimi"nin, fiilen bir çalışmanın karşılığı olmadığı ve ***"uygulandığı dönemde bütün kamu çalışanlarına, kendilerinden tahsil edilecek gelir vergisinden, aşağıda anlatılacağı üzere belli kıstaslara göre belirlenecek tutarlarda indirim yapılması suretiyle sağlanan doğrudan bir gelir desteği"*** *olduğu için bu konuyu "sosyal hak ve yardımlar" başlığı altında ele almanın daha uygun olacağı değerlendirilmiştir.*

31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun ***mülga 32. maddesinde düzenlenmiş olan asgari geçim indirimi*** *kabaca şu şekilde izah edilebilir.*

Buna göre ücretleri gerçek usulde vergilendirilenler için asgari geçim indirimi uygulanması öngörülmüştü.

Asgarî geçim indiriminin; ücretin elde edildiği ***takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının;***

- *Mükellefin kendisi için* ***% 50'si,***
- *Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan* ***eşi için % 10'u,***
- *Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere;*
    - *İlk iki çocuk için* ***% 7,5,***
    - *Üçüncü çocuk için* ***%10,***
    - ***Diğer çocuklar için % 5'i***

olarak uygulanması öngörülmüştü.

Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınmaktaydı. Asgari Geçim İndirimi Oranının % 85'i geçememesi öngörülmüştü.

Asgarî geçim indirimi, bu fıkraya göre belirlenen tutar ile 103 üncü maddedeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanmaktaydı. Mahsup edilecek kısmın hesaplanan vergiden fazla olması halinde iade yapılmaması öngörülmüştü.

Asgari geçim indirimi uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, "eş" tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder.

En son uygulamanın yapıldığı 2021 yılı için asgari geçim indirimi hesapla-

ması *aşağıdaki Tablolarda gösterilmiştir.*

2021 yılı için Brüt Asgari Ücret, 3.577,50 TL *olarak belirlenmiştir. Bu tutar dikkate alındığında aşağıdaki iki Tablo'da 2021 yılı için geçerli asgari geçim indirimi hesaplaması gösterilmiştir.*

TABLO 33		
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (AGİ) HESAPLAMASI (AYLIK)		
2021 YILI İÇİN BRÜT ASGARİ ÜCRET TUTARI		**3.577,50 TL**
YARARLANACAK KİŞİ	**AGİ ORANI**	**AGİ TUTARI (TL) (*)**
KAMU ÇALIŞANININ KENDİSİ	% 50	1.788,75
ÇALIŞMAYAN EŞİ	% 10	357,75
BİRİNCİ ÇOCUĞU	% 7,5	268,31
İKİNCİ ÇOCUĞU	% 7,5	268,31
ÜÇÜNCÜ ÇOCUĞU	% 10	357,75
TOPLAM	% 85	3.040,87

(*) Yukarıdaki Tablo'da da görüldüğü üzere eşi çalışmayan ve asgari geçim indirimi kapsamında 3 çocuğu bulunan bir çalışan için hesaplanacak asgari geçim indirimine esas tutar 3.040,87 TL'dir. Bu çalışanın gelir vergisinden ***aylık olarak yapılacak net asgari geçim indirimi ise****, aşağıda gösterildiği şekilde bu tutara, gelir vergisi tarifesinde birinci gelir dilimine uygulanan oranın uygulanması suretiyle bulunacaktır.*

TABLO 33-A	
AYLIK NET ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİNİN HESAPLANMASI	
AGİ TUTARI X GELİR VERGİSİ 1. DİLİM ORANI	**NET ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ**
3.040,87 X 15/100	456,13 TL

Aşağıdaki Tablo'da ise 2021 yılında medeni durumuna ve çocuk sayısına göre bir kamu çalışanının aylık olarak yararlanabileceği net asgari geçim indirimi tutarları gösterilmiştir.

TABLO 34	
2021 YILINDA MEDENİ DURUM VE ÇOCUK SAYISINA GÖRE NET ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	
MEDENİ DURUM VE ÇOCUK SAYISI VE AGİ ORANI	**AYLIK NET ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (TL)**
BEKAR ÇALIŞAN (50) (% 50)	268,31
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN (50 + 10) (% 60)	321,97
EŞİ ÇALIŞMAYAN 1 ÇOCUKLU (50+10+7,5) (% 67,5)	362,22
EŞİ ÇALIŞMAYAN 2 ÇOCUKLU (50+10+7,5+7,5) (% 75)	402,47
EŞİ ÇALIŞMAYAN 3 ÇOCUKLU (50+10+7,5+7,5) (% 85)	456,13
EŞİ ÇALIŞMAYAN 4 ÇOCUKLU (50+10+7,5+7,5+0) (% 85)	456,13
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (50) (% 50)	268,31
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 1 ÇOCUKLU (50+7,5) (% 57,5)	308,56
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 2 ÇOCUKLU (50+7,5+7,5) (% 65)	348,80
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 3 ÇOCUKLU (50+7,5+7,5+10) (% 75)	402,47
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 4 ÇOCUKLU (50+7,5+7,5+10+5) (% 80)	429,30

ON SEKİZİNCİ BÖLÜM
KAMU ÇALIŞANLARININ AYLIKLARINDAN YAPILAN KESİNTİLER

Kamu çalışanlarının aylıklarından yapılan kesintiler iki başlık altında toplanabilir:

- Sosyal güvenlik kesintisi
- Vergi kesintisi

Kamu çalışanlarına yapılan ödeme unsurlarından hangilerinden sosyal güvenlik kesintisi, hangilerinden de vergi kesintisi yapılacağı ilgili mevzuatında belirlenmektedir.

2008 yılında yeni sosyal güvenlik sisteminin yürürlüğe girmesi sonrası, 2008 Yılı Ekim ayı öncesi iştirakçi olanlar için hangi unsurlar üzerinden, 2008 Yılı Ekim ayı sonrası iştirakçi olanlardan da hangi ödeme unsurlar üzerinden sosyal güvenlik kesintisi yapılacağı, ilgili mevzuatta (*Birincisinde mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Kanun ve ikincisinde ise 5510 sayılı Kanun*) düzenlenmektedir.

Vergi kesintisi konusunda karşımıza iki tür kesinti çıkmaktadır:

- Gelir Vergisi
- Damga Vergisi.

Şimdi kamu çalışanları için öngörülen sosyal güvenlik ve vergi kesintisi düzenlemelerini memurlar örneğinde kısaca incelemeye çalışalım.

1. SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİSİ

Memurlar sosyal güvenlik kesintileri açısından iki farklı grupta incelenebilir:

- 2008 yılı Ekim ayından önce Emekli Sandığı iştirakçisi olup, 5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesi uyarınca haklarında mülga hükümleri de dahil olmak üzere 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerinin uygulanması öngörülenler,
- 2008 yılı Ekim ayından itibaren iştirakçi olup, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine tabi olanlar.

1.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar Açısından Emeklilik Keseneği ve Kurum Karşılığı

5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesinin dördüncü fıkrasına göre "Bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; **iştirakçi iken, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanunun 4 üncü maddesinin birin-**

ci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar ile bunların dul ve yetimleri hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır. Bu fıkra kapsamına girenlerden 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi kapsamında bulunanların emekli kesenekleri ile kurum karşılıklarının hesabında, işgal ettikleri kadrolar için ilgili mevzuatında belirlenen unsurlar esas alınır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere haklarında mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanacak olanlar üç başlık altında sıralanabilir:

- **T.C. Emekli Sandığı iştirakçisi iken** 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte **bu Kanunun 4. maddesinin (c) bendi kapsamında sigortalı hale gelen kamu çalışanları hakkında,** mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanacaktır.
- **5434 sayılı Kanun kapsamında sigortalı iken,** daha sonra 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak **yeniden işe başlayanlar hakkında da** mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.
- Yine **2008 yılı ekim ayı öncesi T.C. Emekli Sandığı iştirakçisi olup,** 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 10. maddeye göre "**ücret göstergesi**" ve **"tazminat göstergesi"** esas alınarak maaşları belirlenenlerin, emeklilik kesenek ve kurum karşılıkları hakkında da, kadroları için mevzuatta düzenlenen ve 5434 sayılı Kanunda esas alınması öngörülen maaş unsurlarının dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır.

Son sırada belirtilen konuyu biraz daha açık ifade etmek gerekirse, maaşları 375 sayılı KHK'nın Ek 10. maddesine göre belirlenen kamu çalışanları açısından kesenek ve kurum karşılıklarının belirlenmesinde;

- Ek 10. maddede öngörülen maaş unsurları (*ücret göstergesi, tazminat göstergesi*)

değil,

- Diğer memurlar için geçerli ödeme unsurları (*aylık, taban aylık, kıdem aylık ve tazminat yansıtma oranına göre belirlenen tazminat tutarları*)

esas alınacaktır.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olan kamu çalışanları açısından sosyal güvenlik kesintisi, **"emekli keseneği ve kurum karşılığı"** olarak isimlendirilmektedir.

1.1.1. Emekli Keseneği ve Kurum Karşılığına Esas Tutarlar

5434 sayılı Kanunun mülga Ek 48. maddesi ile Ek 70. maddesi hükümleri çerçevesinde Emekli Sandığı iştirakçilerinin emekli keseneği ve kurum karşılığına tabi tutulan maaş unsurları aşağıdaki şekilde 4 başlık altında sıralanmaktadır:

- Aylık (Gösterge + Ek Gösterge Aylığı),
- Taban Aylığı,
- Kıdem Aylığı,
- Zam, tazminat ve ödenekler ile benzeri ödemeler toplamına karşılık gelmek üzere, iştirakçilerin **ek göstergelerine göre Ek 70. Maddede belirlenmiş bulunan tazminat yansıtma oranlarının en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanması suretiyle bulunacak tutar.**

5434 sayılı Kanunun mülga Ek 70. maddesine göre, burada emekli keseneği ve kurum karşılığı hesaplamasında esas alınan tutarlar;

- Hem 5434 sayılı Kanunun mülga 41 inci maddesinin (a) fıkrasına göre emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylıklarının;
- Hem de aynı Kanunun 89 uncu maddesine göre emeklilik ikramiyelerinin

hesaplanmasına dahil edilmektedir.

1.1.2. Emeklilik Keseneği ve Kurum Karşılığı Oranları

Yukarıda belirtildiği şekilde belirlenmiş bulunan emeklilik keseneği hesaplamasına esas unsurlar esas alınarak belirlenen Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesi gereken **emekli keseneği ve kurum karşılığının oranı % 36** olup bunun,

- **% 16'sı** kamu çalışanı tarafından,
- **% 20'si** ise çalıştığı kurum tarafından

ödenmektedir. **(5434 sayılı Kanun mülga Madde 14)**

Ayrıca kamu işvereni tarafından bu tutarlar üzerinden hesaplanan % 12 oranındaki Genel Sağlık Sigortası Primi, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmektedir. **(5510 sayılı Kanun, Geçici Madde 4)**

Görüldüğü üzere, yukarıda belirtilen maaş unsurları üzerinden sosyal güvenlik kesintisi olarak (*% 36'sı emekli keseneği ve kurum karşılığı, % 12'si de genel sağlık sigortası primi olmak üzere*) toplam % 48 oranında hesaplanan tutar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmekte olup, bunun % 16'sı kamu çalışanı, % 32'si ise kamu işvereni payıdır.

1.1.3. Tazminat Yansıtma Oranları

Yukarıda belirtilen emekli keseneği ve kurum karşılığına esas unsurlar içerisinde;

- Memurların zam, tazminat ve ödenekler ile benzeri ödemeler toplamına karşılık gelmek üzere, iştirakçilerin ek göstergelerine göre belirlenmiş bulunan tazminat yansıtma oranlarının

- En yüksek Devlet memuru aylığına uygulanması suretiyle bulunan tazminat tutarları

önem kazanmaktadır.

Yukarıda ilgili Bölümde **(*Bakınız, Açıklama 32*)** zikrettiğimiz ve Emekli Sandığı iştirakçilerinin emekli keseneği ve kurum karşılığı hesaplamalarına esas alınan ek göstergelerine göre belirlenmiş bulunan tazminat yansıtma oranlarını ve 2024 yılının 1. Dönemi itibariyle belirlenmiş katsayılar esas alınarak belirlenen tutarları bir kez daha hatırlamakta fayda bulunmaktadır.

Emekli Sandığı iştirakçilerine;

- Çalışırken çeşitli adlar altında (*iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük, mali sorumluluk zamları ile özel hizmet, denetim tazminatları vb.*) ödenmekte olan ödenek, zam ve tazminatlara **karşılık olmak üzere,**
- İştirakçilerin **ek göstergeleri esas alınarak burada belirlenmiş bulunan oranların**,
- **En yüksek Devlet memuru aylığına uygulanması suretiyle** bulunacak tutarlar;
- Emekli keseneği ve kurum karşılığının belirlenmesinde, buna bağlı olarak da iştirakçinin emekli aylığı ile ikramiyesinin belirlenmesinde

dikkate alınmaktadır.

TABLO 35

EMEKLİ SANDIĞI İŞTİRAKÇİLERİNİN EK GÖSTERGELERİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞLARINDA VE İKRAMİYELERİNDE YARARLANACAKLARI TAZMİNAT YANSITMA ORANLARI (*) (**)

EK GÖSTERGE	TAZMİNAT YANSITMA ORANI	TUTARI
8400 VE ÜZERİ OLANLAR İÇİN	% 255	18.432,08 TL
7800 (DAHİL) - 8400 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 215	15.540,78 TL
7000 (DAHİL) - 7800 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 195	14.095,12 TL
5400 (DAHİL) - 7000 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 165	11.926,64 TL
3600 (DAHİL) - 5400 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 145	10.481,00 TL
2800 (DAHİL) - 3600 (HARİÇ) OLANLAR İÇİN	% 85	6.144,03 TL
DİĞERLERİ İÇİN	% 55	3.975,54 TL

***(*)** Burada Tablo'da yazılı Tazminat Yansıtma Oranları, kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 2. maddesi hükmü uyarınca 15.01.2023 tarihinden itibaren uygulanması öngörülen oranlardır.*

(*) Emekli aylık ve ikramiyesinin belirlenmesinde, burada belirlenmiş tazminat yansıtma oranlarının en yüksek Devlet memuru aylığına uygulanması suretiyle bulunan tutarlar kullanılmaktadır. 2024 yılının birinci yarısı için en yüksek Devlet memuru aylığı, ***7.228,27*** *TL'dir.*

1.2. 5510 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar Açısından Sigorta Primi Kesintisi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi olanlar açısından sosyal güvenlik kesintisi;

- **"Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim kesintisi"** ve
- **"Genel sağlık sigortası prim kesintisi"**

olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır.

1.2.1. Prime Esas Kazanç Tutarları

5510 sayılı Kanunun 80 ve 81. maddelerine göre kamu çalışanlarının prime esas kazançlarının tespitinde değerlendirilecek maaş unsurlarının neler olduğu ayrıntılı olarak sayılmıştır.

Biz bu bölümde genel olarak her iki Kanuna tabi olmanın iştirakçi açısından ortaya çıkardığı durumu gösterebilmek açısından "memurlar"ı dikkate alacağımızı belirttiğimiz için, memurların prime esas kazançlarının hesabında esas alınacak ödeme unsurları:

- Aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları,
- Memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları,
- Makam, temsil ve görev tazminatları,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca ödenen tazminatlar (*Bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç tutulacaktır.)*

1.2.2. Prim Oranları

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (c) bendi uyarınca iştirakçi olan sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu'na,

Yukarıda unsurları belirtilen prime esas kazancın;

- **% 20'si oranında Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi** (% 9'*u sigortalı payı*, % 11'*i işveren payı olmak üzere*)**,**
- **% 12,5'u oranında Genel Sağlık Sigortası Primi** (% 5'*i sigortalı payı*, % 7,5'*i işveren payı olmak üzere*),

ödenmektedir.

Görüldüğü üzere yukarıda belirtilen maaş unsurları toplamından oluşan prime esas kazanç üzerinden sosyal güvenlik kesintisi olarak toplam % 32,5 oranında belirlenecek tutar, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmekte olup, bunun % 14'ü kamu çalışanı, % 18,5'i ise kamu işvereni payıdır.

1.3. 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlar Açısından Sosyal Güvenlik Kesintilerinin Karşılaştırılması

Bu aşamada her iki Kanuna göre yukarıda ayrıntılı olarak anlatılan sosyal güvenlik kesintilerini,

- Bir somut örnek (Genel Müdür) üzerinde
- 5434 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun uygulanmasını göstermek suretiyle

karşılaştırabiliriz.

VARSAYIM-ÖRNEK:

Her ikisi de 1. derecenin 4. kademesinde ve 25 yıl kıdemi bulunmakta olan,

- Biri mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine
- Diğeri de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa

tabi iki **Genel Müdür**'ün maaşından yapılacak olan sosyal güvenlik kesintilerini karşılaştıralım.

NOT: ***Hesaplamalarda 2024 Yılı 1. Dönem için geçerli maaş ve taban aylık katsayıları esas alınmıştır.***

TABLO 36			
5434 SAYILI KANUNA TABİ BİR GENEL MÜDÜR İÇİN SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ TABLOSU			
	KESİNTİ UNSURLARI	**HESAPLAMA (*)**	**TUTAR (TL)**
1	GÖSTERGE AYLIĞI (1)	1500 X 0,760871	1.141,30
2	EK GÖSTERGE AYLIĞI (2)	7000 X 0,760871	5.326,09
3	TABAN AYLIĞI (3)	11,909083 X 1000	11.909,08
4	KIDEM AYLIĞI (4)	25 X 20 X 0,760871	380,43
5	TAZMİNAT YANSITMA (5)	(9500 X 0,760871) X 195/100	14.095,13
6	EMEKLİ KES. KUR. KARŞ. HES. ESAS TOPLAM TUTAR		32.852,03
7	KİŞİ KATKISI	(1+2+3+4+5) X 16/100	5.256,32
8	DEVLET KATKISI	(1+2+3+4+5) X 20/100	6.570,40
9	GSS PRİMİ (DEVLET)	(1+2+3+4+5) X 12/100	3.942,24
10	EMEKLİ KES. VE KUR. KARŞILIĞI	7 + 8 + 9	15.768,96

(*) Hesaplamalarda 2024 yılının 1. Dönemi için geçerli katsayılar dikkate alınmıştır.

(1) 1. derecenin 4. kademesinin göstergesi 1500, memur maaş katsayısı, 0,760871'dır.

(2) Genel Müdür ek göstergesi 7.000'dir.

(3) Taban Aylık Katsayısı, 11,909083 Taban Aylık Göstergesi, 1000'dir.

(4) Kıdem aylığı, 25 X 20 X Maaş katsayısı çarpımı tutarıdır.

(5) 7000 ek göstergenin 5434 sayılı Kanunun mülga Ek 70. maddesine göre tazminat yansıtma oranı % 195 olup, en yüksek Devlet memuru aylığı ile çarpılmaktadır. (En Yüksek Devlet Memuru Aylığı = 9500 x Aylık Katsayı = 7.228,27 TL)

TABLO 37			
5510 SAYILI KANUNA TABİ BİR GENEL MÜDÜR İÇİN SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ TABLOSU			
	KESİNTİ UNSURLARI	**HESAPLAMA (*)**	**TUTAR (TL)**
1	GÖSTERGE AYLIĞI (1)	1500 X 0,760871	1.141,30
2	EK GÖSTERGE AYLIĞI (2)	7000 X 0,760871	5.326,09
3	TABAN AYLIK (3)	11.909,083 X 1000	11.909,08
4	KIDEM AYLIĞI (4)	25 X 20 X 0,760871	380,43
5	MAKAM VE TEMSİL TAZMİNATI (5)	24.000 X 0,760871	18.260,90
6	ÖZEL HİZMET TAZMİNATI (6)	(9500 X 0,760871) X 330/100	23.853,29
7	PRİME ESAS KAZANÇ TOPLAMI		60.871,09
8	KİŞİ KATKISI (9 + 5)	(1+2+3+4+5+6) X 14/100	8.521,95
9	DEVLET KATKISI (11 + 7,5)	(1+2+3+4+5+6) X 18,5/100	11.261,15
10	SİGORTA PRİM TUTARI	8 + 9	19.783,10

(*) Hesaplamalarda 2024 yılının 1. Dönemi için geçerli katsayılar dikkate alınmıştır.

(1) 1. Derecenin 4. Kademesinin göstergesi 1500, memur maaş katsayısı, 0,760871'dır.

(2) Genel Müdür ek göstergesi 7000'dür.

(3) Taban Aylık Katsayısı, 11,909083, Taban Aylık Göstergesi, 1000'dir.

(4) Kıdem aylığı, 25 X 20 X Maaş katsayısı çarpımı tutarıdır.

(5) 7000 ek göstergeli Genel Müdür kadrosu için öngörülen Makam Tazminatı göstergesi 7000, Temsil Tazminatı göstergesi 17.000 olup, toplamı 24.000'dir. Memur maaş katsayısı ile çarpılmaktadır.

(6) Genel Müdür kadrosu için özel hizmet tazminatı oranı % 330 olup, en yüksek Devlet memuru aylığı ile çarpılmaktadır. (En Yüksek Devlet Memuru Aylığı = 9500 x Aylık Katsayı = 7.228,27 TL)

TABLO 38		
"GENEL MÜDÜR" KADROSU İÇİN 5434 SAYILI KANUN VE 5510 SAYILI KANUNA GÖRE SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI		
	5434 S. KANUN	**5510 S. KANUN**
SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİ MATRAHI	32.852,03	60.871,09
TOPLAM SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİ ORANI	% 48	% 32,5
KİŞİ İÇİN SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİ ORANI	% 16	% 14
KİŞİ İÇİN SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİ TUTARI	5.256,32	8.521,95
DEVLET İÇİN SOSYAL GÜVENLİK KATKI TUTARI	10.512,64	11.261,15
TOPLAM SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİ TUTARI	15.768,96	19.783,10

Karşılaştırma Tablosunda da detaylı olarak görüldüğü üzere Genel Müdür kadrosunda görev yapmakta olan bir kamu görevlisinin;

5434 SAYILI KANUNA TABİ OLMASI HALİNDE

- Sosyal güvenlik keseneğine esas matrahı 32.852,03 TL,
- Kişiden kesilmekte olan sosyal güvenlik kesintisi (emekli keseneği) tutarı 5.256,32 TL,
- Genel sağlık sigortası primi de dahil olmak üzere iştirakçi ve Devlet katkısı toplamı olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmekte olan toplam tutar 15.768,96 TL,

5510 SAYILI KANUNA TABİ OLMASI HALİNDE

- Sosyal güvenlik keseneğine esas matrahı 60.871,09 TL,
- Kişiden kesilmekte olan sosyal güvenlik kesintisi (malullük, yaşlılık, ölüm ve genel sağlık sigortası primi) tutarı 8.521,95 TL,
- İştirakçi ve Devlet katkısı toplamı olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmekte olan toplam tutar 19.783,10 TL

olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her iki Kanuna göre varsayım olarak aynı unvanlı ve aynı kıdeme sahip kamu görevlisinden yapılan sosyal güvenlik kesintilerini içeren Tablo dikkate alındığında;

- 5434 sayılı Kanuna göre hesaplanan sosyal güvenlik kesintisine esas tutarla (32.052,03 TL) kıyaslandığında 5510 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik kesintisine esas tutarın (60.871,09 TL) daha yüksek olduğunu,
- 5510 sayılı Kanuna göre kişi ve devlet katkısı olarak yapılan toplam sosyal güvenlik kesinti oranı (% 32,5) ile kıyaslandığında, 5434 sayılı Kanuna göre kişi ve devlet katkısı olarak daha yüksek oranda (% 48) kesinti yapıldığını,
- 5434 sayılı Kanunda öngörülen toplam sosyal güvenlik kesinti oranı (% 48) ile kıyaslandığında, 5510 sayılı Kanuna göre daha düşük oranda (% 32,5) kesinti yapılmasına karşılık; 5510 sayılı Kanuna tabi olan iştirakçi için devlet ve kişi katkısı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmekte olan toplam sosyal güvenlik kesintisinin daha fazla (19.783,10 TL) olduğunu

görmekteyiz.

2. VERGİ KESİNTİSİ

Bölüm girişinde de belirtildiği gibi kamu çalışanlarının maaşlarından iki tür vergi kesintisi yapılması söz konusudur:

- Gelir Vergisi,
- Damga Vergisi.

Bu başlık altında kamu çalışanlarının aylıklarından yapılan vergi kesintisini memurlar özelinde incelemeye çalışacağız.

Normal olarak kamu çalışanlarına yapılan ödeme unsurları üzerinden gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Kamu çalışanlarının maaş veya ücretlerine dahil bir ödeme unsuru üzerinden hangi vergi kesintisinin yapılacağı belirtilmemişse o ödeme unsuru üzerinden kural olarak hem gelir, hem de damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Kamu çalışanlarına yapılan ödeme unsurlarından herhangi biri üzerinden gelir veya damga vergisi kesintisi yapılmayacaksa bunun prensip olarak o ödemenin dayanağı olan mevzuatta düzenlenmesi gerekir.

Kamu çalışanlarının mali haklarına ilişkin mevzuata baktığımızda, bir ödeme unsuru üzerinden vergi kesintisi yapılmaması ile ilgili olarak iki tür formla karşılaşılmaktadır:

- Bazı ödeme unsurları üzerinden **sadece damga vergisi kesintisi yapılacağı** belirtilmektedir. (*Örneğin, tazminatlar, fazla çalışma ücreti vb.*) Bu şekilde kayıt düşülen ödeme unsurları üzerinden sadece damga vergisi kesintisi yapılmakta, gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır.
- Bazı ödeme unsurları üzerinden ise **ne gelir vergisi, ne de damga vergisi kesintisi yapılmayacağı** belirtilmektedir. (*Örneğin, aile yardımı ödeneği, ölüm yardımı ödeneği vb.*) Bu şekilde kayıt düşülen ödeme unsurları üzerinden herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Hatta ilgili

mevzuatta bazı ödeme unsurlarının, borç için dahi haczedilemeyeceği hükmüne yer verilmiştir.

2.1. Gelir Vergisi

Kamu çalışanlarının aylıklarından yapılan gelir vergisi kesintisi konusunda 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

2.1.1. Gelir Vergisine Tabi Kazançlar

Devlet memurlarının gelir vergisine tabi kazançlarının belirlenmesinde

- Aylıklarını 657 sayılı Kanuna göre almakta olanlar ve
- Aylıklarını 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesine göre almakta olanlar

şeklinde ikili bir ayrıma gidilmektedir.

Devlet memurlarına yapılan ödeme unsurları dikkate alındığında gelir vergisine tabi kazançları şunlardır:

Aylıklarını 657 sayılı Kanun hükümlerine göre almakta olan personel için;

- Gösterge Aylığı
- Ek Gösterge Aylığı
- Taban Aylığı
- Kıdem Aylığı
- Yan Ödeme Aylığı (Zamlar)

(*Tazminatlar, ek ödeme vb. maaş unsurları gelir vergisine tabi değildir.*)

Aylıklarını 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 10. Maddesine göre alanlar için;

- Ücretler

(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 10. maddesi ile maaşları düzenlenenler için maaşın iki unsuru bulunmakta olup, (ücret göstergesi x aylık katsayısı) şeklinde hesaplanan Ücretlerden gelir vergisi alınırken, (tazminat göstergesi x aylık katsayısı) şeklinde hesaplanan Tazminatlardan gelir vergisi alınmamaktadır.)

2.1.2. Gelir Vergisi Oranları

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa göre ücret gelirlerinde artan oranlı vergi söz konusudur. Bu sistemde gelir tutarı arttıkça vergi oranı da artmaktadır. Burada yıl içerisinde elde edilen gelir vergisine tabi kazançlar toplanmak suretiyle toplam kazanç belirlenmekte, kazancın ulaştığı düzey dikkate alınarak da buna karşılık gelen vergi tarifesi üzerinden vergi tahsilatı gerçekleştirilmektedir.

Yıl içerisinde ulaşılan gelir düzeyine göre bir üst vergi dilimine girilmesi sebebiyle maaşlarda meydana gelen azalmalar, kamu çalışanları açısından eleştirilen konulardan biridir.

Kamuoyunda "Gelir Vergisi Dilimleri" olarak bilinen ve 2024 yılında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarifeyi de düzenleyen 324 sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği, 30 Aralık 2023 tarihli ve 32415 (2. Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Gelir Vergisi Genel Tebliği esas alınarak hazırlanan Aşağıdaki Tablo'da Ücret Gelirleri için dilimler itibariyle 2024 yılında uygulanacak vergi oranları gösterilmiştir.

TABLO 39		
2024 YILINDA ÜCRET GELİRLERİ İÇİN GELİR VERGİSİ ORANLARI TARİFESİ		
GELİR TUTARI	**GELİR VERGİSİ ORANI**	**GELİR VERGİSİ TUTARI (TL)**
110.000 TL'YE KADAR	% 15	16.500
230.000 TL'YE KADAR	110.000 TL İÇİN 16.500 TL, FAZLASI İÇİN % 20	40.500
870.000 TL'YE KADAR	230.000 TL İÇİN 40.500 TL, FAZLASI İÇİN % 27	213.300
3.000.000 TL'YE KADAR	870.000 TL İÇİN 213.300 TL, FAZLASI İÇİN % 35	958.800
3.000.000 TL'DEN FAZLA	3.000.000 TL İÇİN 958.800 TL, FAZLASI İÇİN % 40	-

Asgari Ücretin Gelir Vergisinden İstisna Edilmesi

Bilindiği üzere, 22.12.2021 tarihli ve 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile;

- Asgari ücret tutarı, çalışanların hem gelir vergisinden hem de damga vergisinden istisna edilmiş,
- Buna karşılık da yukarıda detaylarıyla anlatılan **(*Bakınız, Açıklama 34*)** çalışanlar için gelir vergisi kesintilerinden, eşinin çalışıp çalışmamasına ve çocuk sayısına bağlı olarak belli tutarlarda indirim yapılması esasına dayanan asgari geçim indirimi (AGİ) uygulaması kaldırılmıştır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23. maddesinde, **"*Aşağıda yazılı ücretler Gelir Vergisinden istisna edilmiştir.*"** dendikten sonra gelir vergisinden istisna edilen ücretler sayma yoluyla sıralanmıştır.

İşte yukarıda zikredilen 22.12.2021 tarihli ve 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2. maddesi ile Gelir Vergisi Kanununun 23. maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki 18 numaralı bent eklenmiştir:

"18. Hizmet erbabının, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri (Şu kadar ki, istisnayı aşan ücret gelirinin vergilendirilmesinde verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranları, istisna kapsamındaki tutarlar da dikkate alınarak belirlenir. Ödenecek vergi tutarı, bu suretle bulunan vergi tutarının içinde istisna tutara isabet eden kısım düşülmek suretiyle hesaplanır. İstisna nedeniyle alınmayacak olan vergi ilgili ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergiyi aşamaz. Birden fazla işverenden ücret alanlarda bu istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanır."

Bu düzenleme ile birlikte;

- Ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan **asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretlerin gelir vergisinden istisna edilmesi,**
- İstisnayı aşan ücret gelirinin vergilendirilmesinde, **verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranlarının, istisna kapsamındaki tutarlar da dikkate alınarak belirlenmesi**

öngörülmektedir.

2024 yılında uygulanacak asgari ücretin belirlenmesine ilişkin 27.12.2023 tarihli ve 2023/2 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı 30 Aralık 2023 tarihli ve 32415 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Buna göre;

"İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücreti; 1.1.2024 ve 31.12.2024 tarihleri arasında **(666,75) dörtyüzkırkyedi lira onbeş kuruş** olarak tespit" edilmiştir.

Bu tespite göre 2024 yılı için;

- Aylık brüt asgari ücret, 666,75 X 30 = **20.002,5 TL**,
- Brüt asgari ücretten yapılan kesintiler (Sigorta primi kesintisi %14 (2.800,35 TL), İşsizlik sigortası primi %1 (200,025 TL),
- Net asgari ücret, **17.002 TL**
- Ücretlerden alınacak gelir vergisinden istisna edilecek tutar da 17.002 X 15/100 = **2.550,3 TL** (*Bu hesaplamada 193 sayılı Kanunun 23. maddesinin 18. fıkrası uyarınca asgari ücretin net tutarı kullanılmaktadır.*)

olmaktadır.

(**NOT:** *2024 Yılı için gelir vergisinin ilk dilimi olan 110.000 TL'ye kadar gelir vergisi oranı, % 15, artan miktar için gelir vergisi oranı % 20 olduğu için, gelir vergisinden asgari ücretin istisna edilmesi uygulamasında;*

(2024 yılında net asgari ücretin 17.002 TL olduğu dikkate alındığında)

- Yılın ilk altı ayı için yukarıda hesaplandığı gibi 2.550,3 TL olan istisna tutarı,

- Vergi dilimindeki artışa bağlı olarak Temmuz ayında 3.011 TL'ye
- Ağustos ayında 3.400,4 TL'ye

yükselmektedir.)

(*Bakınız, 30.12.2023 tarihli ve 32415 (2. Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan* ***324 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği***)

2.1.3. Gelir Vergisinin Hesaplanması

Kamu çalışanının maaşından kesilecek gelir vergisinin hesaplanmasında;

- Öncelikle **gelir vergisine tabi kazançları toplanmakta**,
- Akabinde bu gelir toplamından **iştirakçiden kesilmesi gereken sosyal güvenlik kesintisi düşülmekte**
  (*5434 sayılı Kanuna tabi personel için % 16 oranında emekli keseneği tutarı, 5510 sayılı Kanuna tabi personel açısından da % 14 oranında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ve genel sağlık sigortası primi toplamı*)
- Kalan tutar üzerinden gelir vergisine esas kazançlar toplamı esas alınarak karşılık gelen **vergi oranları (% 15, 20, 27, 35 vb.) uygulanmak suretiyle ödenecek vergi tutarı belirlenmekte,**
- Bu şekilde belirlenen bu vergi tutarından **asgari ücretin net tutarına isabet eden gelir vergisi tutarı düşülmekte,**
- Böylece **kamu çalışanının ödeyeceği vergi tutarı belirlenmektedir.**

Bu hesaplamayı bir formül ile gösterebiliriz;

GELİR VERGİSİ TUTARI = ((GELİR VERGİSİNE ESAS KAZANÇLAR TOPLAMI – SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİSİ) X GELİR VERGİSİ ORANI) – ASGARİ ÜCRET NET TUTARINA İSABET EDEN GELİR VERGİSİ TUTARI

2.2. Damga Vergisi Kesintisi

Kamu çalışanlarının maaşlarına dahil ödeme unsurları üzerinden damga vergisi kesintisi yapılması hususunda 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

488 sayılı Kanuna göre, Kanun eki Tabloda yazılı kâğıtlar damga vergisine tabidir. Bu Kanundaki kâğıtlar terimi, **"yazılıp imzalamak veya imza yerine geçen bir işaret konmak suretiyle düzenlenen ve herhangi bir hususu ispat veya belli etmek için ibraz edilebilecek olan belgeler ile elektronik imza kullanılmak suretiyle manyetik ortamda ve elektronik veri şeklinde oluşturulan belgeler"** şeklinde tanımlanmıştır.

2.2.1. Asgari Ücretin Damga Vergisinden İstisna Edilmesi

22.12.2021 tarihli ve 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile asgari ücret, damga vergisinden istisna edilmiştir.

488 sayılı Kanuna ekli 2 Sayılı Tablo'da ***"Damga vergisinden istisna edilen kâğıtlar"*** sayılmıştır.

7349 sayılı Kanunun 4. maddesi ile de;

- 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı tablonun "IV – Ticari ve medeni işlerle ilgili kâğıtlar" başlıklı bölümünün (34) numaralı fıkrasında yer alan "**Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen ücretlere ilişkin kâğıtlar"** ibaresinden sonra gelmek üzere
- (Bu maddenin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde düzenlenen ücretlerde istisna, aylık brüt asgari ücrete isabet eden kısım için uygulanır)

şeklinde parantez içi hüküm eklenmek suretiyle asgari ücretin brüt tutarı damga vergisinden istisna edilmiş olmaktadır.

7349 sayılı Kanunla, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununda yapılan düzenleme ile;

- GELİR VERGİSİNDE,

Asgari ücretin **net tutarına** isabet eden gelir vergisi tutarı, ücret gelirlerinden alınacak gelir vergisinden istisna edilirken

- DAMGA VERGİSİNDE,

Asgari ücretin **brüt tutarına** isabet eden damga vergisi tutarı, ücret gelirlerinden alınacak damga vergisinden istisna edilmiş olmaktadır.

2024 yılı için belirlenen brüt asgari ücret tutarının 20.002,5 TL olduğu dikkate alındığında, 2024 yılında ücretlerden alınacak damga vergisinden istisna edilecek tutar;

20.002,5 X 0.759/100 = 151,81 TL

olarak belirlenmiş olmaktadır.

2.2.2. Damga Vergisi Oranı

Damga vergisi nispi veya maktu olarak tahsil edilebilir.

- Nispi vergide, kâğıtların nevi ve mahiyetlerine göre bu kâğıtlarda yazılı belli para,
- Maktu vergide kâğıtların mahiyetleri

esas alınmaktadır.

Kanun eki Cetvel'de belgenin türüne ve niteliğine göre damga vergisi için faklı oranlar *(binde 7,5, binde 1,5, binde 9,48 gibi)* belirlenmiş olmakla birlikte, **personel maaş unsurları açısından esas alınacak damga vergisi oranı % 0.759'dur.**

2.2.3. Damga Vergisi Kesintisine Tabi Ödeme Unsurları

Bir ödeme unsurundan damga vergisi kesilmeyecekse bunun bahse konu düzenlemenin dayanağı olan mevzuatta özel olarak belirtilmesi gerekir.

Örneğin; **"aile yardımı"** ve **"ölüm yardımı"** ödeneklerinden damga vergisi kesintisi yapılmamaktadır. (*Bakınız 657 sayılı Kanun, Madde 202/3, "Aile yardımı ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir…."*)

Bir ödemeden gelir vergisi kesintisi yapılmayacaksa genel olarak mevzuatta **"bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaz"** kalıp ifadesi kullanılmaktadır.

Kamu çalışanlarının maaş unsurları dikkate alındığında damga vergisi kesintisine tabi ödeme kalemleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Aylıklarını 657 Sayılı Kanuna Göre Almakta Olanlar İçin;

- Gösterge Aylığı,
- Ek Gösterge Aylığı
- Taban Aylığı
- Kıdem Aylığı
- Zamlar (İş güçlüğü, İş riski, Temininde güçlük, Mali sorumluluk zamları)
- Tazminatlar (Özel hizmet, denetim, mülki idare amirliği, din hizmetleri, yabancı dil vb.)
- Makam, görev ve temsil tazminatları
- Ek ödeme

Aylıklarını 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. Maddesine Göre Alanlar İçin;

- Ücretler
- Tazminatlar

3. ÖRNEK MAAŞ HESAPLAMASI

Buraya kadar kamu çalışanları için gelir unsurlarını ve maaşlardan yapılan sosyal güvenlik ve vergi kesintilerini ana hatlarıyla incelediğimize göre artık incelediğimiz ödeme kalemlerinin maaş sistemindeki yerini görebilmek amacıyla örnek maaş hesaplaması yapabiliriz.

ÖRNEK 1- Aşağıdaki veriler çerçevesinde 2024 Yılı Ocak Ayı için **Bakanlık Kariyer Uzman Yardımcısı**'nın maaşını hesaplayalım.

VERİLER:

- Uzman yardımcısı mesleğe yeni başlamıştır. Kadro derecesi 9'dur.
- Maaşı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesine göre belirlenmektedir.
- Sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabidir.
- Yılın birinci yarısında gelir vergisi açısından % 15'lik dilimdedir.
- Bekâr olduğu varsayılmıştır.

  (2024 Yılı Ocak ayına ilişkin veriler esas alındığında Uzman Yardımcısının maaşına;

  - Evli ve eşinin çalışmaması halinde bu tutara, 2.273 x 0,760871 = 1.729,46 TL,
  - 6 yaşından küçük her bir çocuğu için 500 x 0,760871 = 380,43 TL,
  - 6 yaşından büyük her bir çocuğu için 250 x 0,760871 = 190,21 TL

  ilave edilmesi gerekir.)

TABLO 40/A			
BAKANLIK KARİYER UZMAN YARDIMCISI İÇİN MAAŞ HESAPLAMASI			
GELİRLER			
SIRA	**UNSURLAR**	**HESAPLANIŞI**	**TUTAR**
1	ÜCRET (*)	(30.575+2280) X AYLIK KATSAYI	24.998,41
2	TAZMİNAT (*)	16.800 X AYLIK KATSAYI	12.782,63
3	İLAVE ÖDEME (**)	15.965 X AYLIK KATSAYI	12.147,30
4	GSS PRİMİ DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ (Gösterge aylığı: 620 x 0,760871 = 471,74 TL Ek Gösterge aylığı: 0 Taban Aylık: 11,909083 X 1000= 11.909,08 TL Kıdem aylığı: 0 ÖHT ve Den. HT: (9500 x 0,760871) x (92+20)/100= 8.095,66 TL TOPLAM 20.476,48 X 7.5 / 100	1.535,73
5	MAL. YAŞ. ÖLÜM PRİMİ DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ TOPLAM 20.476,48 X 11 / 100	2.252,41
6	BRÜT GELİR TOPLAMI	1+2+3+4+5	53.716,48
KESİNTİLER			
7	GELİR VERGİSİ (***)	(ÜCRET-PRİM KES. (%14) X GVO) – AÜGV (24.998,41 – 2.866,70) X 15/100 – 2.550,3	767,95
8	DAMGA VERGİSİ (****)	(ÜCRET + TAZM. + İLAVE ÖDEME X DVO) - AÜDV (24.998,41 + 12.782,63 + 12.147,30) X 0.759/100 – 151,81	227,14
9	GSS DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 7,5/100 20.476,48 X 7,5/100	1.535,73
10	GSS KİŞİ PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 5/100 20.476,48 X 5/100	1.023,82
11	MAL. YAŞ. ÖL. PRİMİ DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 11/100 20.476,48 X 11/100	2.252,41
12	MAL. YAŞ. ÖL. PRİMİ KİŞİ PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 9/100 20.476,48 X 9/10	1.842,88
13	KESİNTİ TOPLAMI	6+7+8+9+10+11+12	7.649,93
14	NET MAAŞ	6 - 13	46.066,55

(*) Ücret ve Tazminatın belirlenmesinde 375 sayılı KHK Ek 10. maddede belirlenmiş bulunan göstergeler esas alınmıştır.

(**) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle eklenen Ek 40. maddeye göre kamu çalışanlarına 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren (15.965 X Memur Aylık Katsayısı) tutarında ilave ödeme yapılması öngörülmüştür. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi değildir.

(***) Tablo'da AÜGV olarak kısaltılan kavram "Asgari Ücret Gelir Vergisi" olup, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda 7349 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası, asgari ücretin net tutarından hesaplanan gelir vergisi tutarının, ücretlerden alınacak gelir vergisi tutarından istisna edilmesini anlatmaktadır. 2024 yılı ocak ayı için bu tutar, **17.002 X 15/100 = 2.550,37 TL'dir. Vergi dilimindeki değişime bağlı olarak bu tutar 2024 yılı temmuz ayında 3.011 TL, ağustos ayında da 3400,4 TL** olacaktır.

(****) Tablo'da AÜDV olarak kısaltılan kavram "Asgari Ücret Damga Vergisi" olup, 488 sayılı Damga Vergisi Kanununda 7349 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası, asgari ücretin brüt tutarından hesaplanan damga vergisi tutarının, ücretlerden alınacak damga vergisi tutarından istisna edilmesini anlatmaktadır. 2024 yılı için bu tutar, **20.002,5 X 0.759/100 = 151,81 TL'dir.**

ÖRNEK 2- Aşağıdaki veriler çerçevesinde 2024 Yılı Ocak ayı için **Genel Müdürün** maaşını hesaplayalım.

VERİLER:

- Genel Müdürün kadro derecesi 1'dir.
- Maaşı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesine göre belirlenmektedir.
- Sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabidir.
- 2024 yılının ocak ayı itibarıyla gelir vergisi açısından % 15'lik dilimdedir.
- Bekâr olduğu varsayılmıştır.
- (2023 yılı ocak ayına ilişkin veriler esas alındığında Genel Müdürün maaşına;
    - Evli ve eşinin çalışmaması halinde bu tutara, 2.273 x 0,760871 = 1.729,46 TL,
    - 6 yaşından küçük her bir çocuğu için 500 x 0,760871 = 380,43 TL,
    - 6 yaşından büyük her bir çocuğu için 250 x 0,760871 = 190,21 TL

ilave edilmesi gerekir.)

TABLO 40/B			
GENEL MÜDÜR İÇİN MAAŞ HESAPLAMASI			
GELİRLER			
SIRA	**UNSURLAR**	**HESAPLANIŞI**	**TUTAR**
1	ÜCRET (*)	(67.300 + 2280) X AYLIK KATSAYI	52.941,40
2	TAZMİNAT (*) (**)	37.050 + 15.700 X AYLIK KATSAYI	40.135,94
3	İLAVE ÖDEME (***)	15.965 X AYLIK KATSAYI	12.147,30
4	GSS PRİMİ DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ (Gösterge aylığı: 1500 x 0,760871 = 1.141,30 TL Ek Gösterge aylığı: 7000 x 0,760871 = 5.326,09 Taban Aylık: 11,909083 X 1000= 11.909,083 TL Kıdem aylığı: 25 x 20 x 0,760871 = 380,43 Tazminat Yansıtma : (9500 x 0,760871) x 195/100= 14.095,13 TL TOPLAM 32.852,03 X 12 / 100	3.942,24
5	KESENEK KURUM KAR-ŞILIĞI	PRİME ESAS KAZANÇ TOPLAM 32.852,03 X 20 / 100	6.570,40
6	BRÜT GELİR TOPLAMI	1+2+3+4+5	115.737,28
KESİNTİLER			
7	GELİR VERGİSİ (****)	(ÜCRET-PRİM KES. (%16) X GVO) – AÜGV (52.941,40 – 5.256,32) X 15/100 – 2.550,37	6.346,04
8	DAMGA VERGİSİ (*****)	(ÜCRET + TAZM. + İLAVE ÖDEME X DVO) - AÜDV (52.941,40 + 40.135,94 + 12.147,30) X 0.759/100 – 151,81	646,84
9	KESENEK KURUM KAR-ŞILIĞI	PRİME ESAS KAZANÇ X 20/100 32.852,03 X 20/100	6.570,40
10	KESENEK KİŞİ PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 16/100 32.852,03 X 16/100	5.256,32
11	GSS DEVLET PAYI	PRİME ESAS KAZANÇ X 12/100 32.852,03 X 12/100	3.942,24
12	KESİNTİ TOPLAMI	7+8+9+10+11	22.761,84
13	NET MAAŞ	6 - 12	92.975,44

(*) Ücret ve Tazminatın belirlenmesinde 375 sayılı KHK Ek 10. maddede

belirlenmiş bulunan göstergeler esas alınmıştır.

(**) 01.07.2023 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 60. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 38. maddeye göre Genel Müdürün tazminat göstergesine 15.700 sayısı ilave edilmektedir.

(***) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle eklenen Ek 40. maddeye göre kamu çalışanlarına 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren (15.965 X Memur Aylık Katsayısı) tutarında ilave ödene yapılması öngörülmüştür. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi değildir.

(****) Tablo'da AÜGV olarak kısaltılan kavram "Asgari Ücret Gelir Vergisi" olup, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda 7349 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası, asgari ücretin net tutarından hesaplanan gelir vergisi tutarının, ücretlerden alınacak gelir vergisi tutarından istisna edilmesini anlatmaktadır. 2024 yılı ocak ayı için bu tutar, **17.002 X 15/100 = 2.550,37 TL'dir. Vergi dilimindeki değişime bağlı olarak bu tutar 2024 yılı temmuz ayında 3.011 TL, ağustos ayında da 3400,4 TL** olacaktır.

(*****) Tablo'da AÜDV olarak kısaltılan kavram "Asgari Ücret Damga Vergisi" olup, 488 sayılı Damga Vergisi Kanununda 7349 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası, asgari ücretin brüt tutarından hesaplanan damga vergisi tutarının, ücretlerden alınacak damga vergisi tutarından istisna edilmesini anlatmaktadır. 2024 yılı için bu tutar, **20.002,5 X 0.759/100 = 151,81 TL'dir.**

ON DOKUZUNCU BÖLÜM
KAMU YÖNETİMİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

Sözleşmeli personel, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde idare aygıtı içerisinde öngörülen üç istihdam şeklinden ikincisidir. Anayasal tanım dikkate alındığında "*genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli hizmetlerde*" kadrolu memur *(veya diğer kamu görevlisi)* istihdamı bir zorunluluk iken, kamu hizmeti yürütümünde zaman zaman sınırları oldukça genişlese de sözleşmeli personel istihdamı yoluna da gidilebilmektedir.

1. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI SEBEPLERİ

Kadrolu istihdam yanında sözleşmeli personel istihdamının tercih edilmesinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler ana başlıklar halinde aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Sözleşmeli personel istihdamı, süreli, geçici ve kısmi zamanlı çalışmaya imkân sağlar:

Kadrolu istihdamın asli ve sürekli hizmetlerde anayasal bir zorunluluk olmasına karşılık, tali ve geçici işlerde ya da bir projeye dayalı olarak gerçekleştirilmesi gereken süreli işlerde veya kısmi zamanlı personel ihtiyacının ortaya çıktığı durumlarda sözleşmeli personel istihdamı tercih edilebilmektedir.

Sözleşmeli personel istihdamı, uzun süreli personel planlamasına imkân sağlar:

Kadrolu istihdamda memurlara tanınan kurum içi yer değişikliği ya da kurumlar arası naklen atanma hakkına karşılık, sözleşmeli personel istihdamı, uzun vadeli personel planlaması yapılabilmesi amacına uygun olarak belli bir yerde çakılı *(nakil hakkı olmayan)* personel istihdamına imkân verir

Sözleşmeli personel istihdamı, mahallinden sınavsız olarak personel alımına imkân verir:

Özellikle mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel uygulamalarında olduğu gibi, mahallinden ve personel alım prosedürlerinde esneklik sağlamak suretiyle kolay ve aynı unvanlı kadrolu personele göre daha yüksek ücret verilebilen personel istihdamına imkân verir.

(**NOT:** *5393 sayılı Kanunun yürürlüğe konulduğu 2005 yılından, 2023 yılı ocak ayına kadar mahalli idarelerde sözleşmeli personel olarak çalıştırılacak personelin işe alımlarında sınav şartı bulunmamaktaydı. Mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı için geçerli olan bu özellik, 7433 sayılı Kanun ile 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan düzenleme ile ortadan kalkmış-*

tır. Çünkü mahalli idarelerdeki sözleşmeli personelin hizmete alınmasında da artık memur alım usulünün kullanılması öngörülmüştür. Personel alımında kamu personel alım sınavı sonuçları kullanılacaktır.)

Sözleşmeli personel istihdamı, yabancı uyrukluların çalıştırılmasına imkân sağlar:

Memur istihdamında aranan şartlardan birinin "vatandaşlık" olduğu göz önüne alındığında, sözleşmeli personel uygulaması, ihtiyaç duyulan alanlarda yabancı uyruklu personel çalıştırılmasına imkân verir.

Sözleşmeli personel istihdamı, yüksek ücretle personel çalıştırılmasına imkân verir:

Büyük ölçekli bilişim merkezlerinde çalıştırılan sözleşmeli personel uygulamasında olduğu gibi, rekabetçi piyasa koşullarında, kamu yönetiminin genel ücret rejimi içerisinde çalıştırılması ve kamuda tutulmasında güçlük bulunan yüksek nitelikli personelin, yüksek ücret verilmek suretiyle kamuda istihdamına imkân verir.

Sözleşmeli personel istihdamı, kurumlara tanınan yıllık atama kontenjanı dışında personel alımına imkân verir:

Kurumlara tanınan sınırlı memur atama kontenjanları dışında personel istihdamına imkân verir.

2. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMINDA ÇEŞİTLİLİK

Memur statüsünün birörnekliğine karşılık, kamu personel yönetiminde hepsinin adı "sözleşmeli personel" olmasına rağmen çok farklı istihdam biçimleri ile karşılaşılması mümkündür.

Kamu personel sistemimizde ortaya çıkışı itibariyle eski ve en çok bilinen sözleşmeli personel türü, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında çalıştırılan sözleşmeli personeldir.

KİT'ler gibi bazı kurumlarda sözleşmeli personel, kurumun yapı itibariyle asli unsuru da olabilir.

Mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı, o mahalli idarenin yöneticisine belli hizmet alanlarında oldukça geniş bir inisiyatif sahası tanıyan bir nitelik taşır

Son yıllarda yine 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında olmakla birlikte, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nda yapılan düzenlemelerle sözleşmeli personel statüsü, kamu hizmetine alınmanın ve belli yerlerde belli sürelerle çalıştıktan sonra memuriyete geçişin bir aşaması haline de gelmiştir.

Yine Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra, daha önceleri "*teşkilat yasalarına dayalı olarak istihdam edilme*" şeklindeki sözleşmeli personel uygulamaları, yeni sistemde teşkilat düzenlemeleri Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle yapılacağı için 375 sayılı Kanun Hükmünde

Kararnamede düzenleme yapılmak suretiyle yasal dayanağa kavuşturulmuştur.

Kamu personel sistemimizde var olan belli başlı sözleşmeli personel uygulamalarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personel
- Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığında 3+1 sözleşmeli personel
  (Esas itibariyle bu personel grubunun da ilgili mevzuatı uyarınca 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında istihdam edileceği belirtilmekle birlikte, bu istihdam biçiminin, hem farklı yasal düzenlemelere dayanması, hem de belli yerlerde belli süre çalıştıktan sonra memuriyete geçiş hakkı bulunması sebebiyle ayrı başlık altında incelenmesi uygun görülmüştür.)
- Kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki sözleşmeli personel
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesi (*ve bu maddeye atıfta bulunan diğer kanunlar*) kapsamında mahalli İdarelerdeki sözleşmeli personel
- 4924 sayılı Kanun Kapsamındaki sözleşmeli personel
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 6. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 27. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personel

Kamu personel sistemimizde bu sayılanlar dışında da sözleşmeli personel uygulamaları bulunmaktadır. Çalışmamızda bu durumdaki kamu çalışanlarına da ilerleyen sayfalarda kısaca yer verilecektir.

Genel kamu hizmetlerindeki bu sözleşmeli personel istihdamı yanında askeri personel sisteminde "*sözleşmeli subay ve astsubaylık*" ve yükseköğretim personel sisteminde de "*sözleşmeli öğretim üyeliği*" gibi uygulamalara rastlanmaktadır. İlgili Bölümlerde bu konulara da detaylı olarak değinilecektir.

Bu aşamada kamu yönetiminde sözleşmeli personel uygulamalarına geçmeden önce kamu personel sistemimizin belli periyotlarla karşı karşıya kaldığı kamuoyunda "sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi" olarak nitelendirilen düzenlemelere ilişkin bir açıklamanın faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

AÇIKLAMA 35. SÖZLEŞMELİ PERSONEL SİSTEMİNDE STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ DÜZENLEMELERİ

Kitabın başında "Açıklama-2"de de belirtildiği gibi, Türk kamu personel sisteminin yıllardır yaşadığı temel meselelerden biri; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişiler açısından kamu yönetimi ile doğrudan ya da dolaylı bir şekilde istihdam ilişkisi kurulduktan sonra, daha az güvenceli ya da süreli istihdam şekillerinden, daha güvenceli ve sürekli istihdam şekillerine doğru yoğun bir geçiş talebinin gündeme getirilmesidir. Bunun dışında kamu yönetiminde yeniden yapılandırma süreçleri de bazen kamu personeli açısından statü değişikliğini zorunlu kılabilmektedir.

Bu bağlamda son yıllarda;

- *Kamu iktisadi teşebbüsü memurluğundan ve sözleşmeli personel statüsünden merkezi idarede memur statüsüne geçiş,*
- *Kamu iktisadi teşebbüsü işçiliğinden merkezi idarede geçici personel statüsüne geçiş,*
- *Vekil/fahri din görevliliğinden memurluğa veya sözleşmeli personel statüsüne geçiş,*
- *Geçici işçilikten sürekli işçiliğe veya sözleşmeli personel statüsüne geçiş,*
- *Sözleşmeli personel statüsünden memurluğa geçiş,*
- *Yüksek Askeri Şura kararı ile ordudan ihraç edilen askeri personelin memur kadrolarına atanması,*
- *Vekil ebe hemşire statüsünden sözleşmeli personel statüsüne veya memur kadrolarına geçiş,*
- *Mahalli idare personeli statüsünden merkezi idare kadrolarına geçiş,*
- *Sözleşmeli erbaş ve erlikten memurluğa geçiş,*
- *Geçici personel statüsünden, sözleşmeli personel statüsüne geçiş,*
- *Alt işveren işçiliğinden merkezi idarede kadrolu işçiliğe, mahalli idarelerde mahalli idare şirketi işçiliğine geçiş,*

*gibi çok sayıda "statü değişikliği düzenlemesi" yürürlüğe konulmuştur. (Bu konuya ilişkin ayrıntılar ve ilgili yasa düzenlemelerinin neler olduğunu görebilmek için **"Açıklama –2"**ye bakılabilir.)*

Kamu personelinin statü değişiklikleri arasında sözleşmeli personelin memur kadrolarına atanması, yüzbinlerce kamu çalışanını ilgilendiren düzenlemeler olması dolayısıyla özel bir yer tutmaktadır.

Sözleşmeli personelin tanımı gereği memurlarla kıyaslandığında bazı haklardan (aylıksız izin, fesih sonrası dönüş, kurumlar arası naklen atanma, görevde yükselme, kurum içi yer değiştirme vb.) yoksun bırakılması/bırakılmak zorunda olunması ve sözleşmeli personel istihdamının, getiriliş amacının hilafına kadrolu istihdam gibi uygulamada sürekli bir hâl alması vb. gerekçelerle bu personel grubu tarafından sürekli olarak kadroya geçiş talepleri gündeme getirilmiştir / getirilmektedir.

Bu taleplerin bir sonucu olarak son yıllarda;

- *2011 yılında 02.06.2011 tarihli ve 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Tam*

adı; Devlet Memurları Kanununun 4 üncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname) ile ***yaklaşık 200.000,***

- *2013 yılında 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la* ***yaklaşık 100.000,***
- *2023 yılında 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla da kamuoyuna açıklandığı kadarıyla* ***yaklaşık 460.000***

sözleşmeli personelin memur kadrolarına geçişine imkân sağlanmıştır.

Burada son "kadroya geçiş" düzenlemesi olan 7433 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelere özet olarak değinebiliriz.

7433 sayılı Kanunda özet olarak;

- *Vekil din görevlilerinin belli şartlarla memur kadrolarına atanması,*
- *Kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilmesi; bu kapsamda istihdam edilecek sözleşmeli personelin, üçüncü yılın sonunda talep üzerine memur kadrolarına atanabilmesi, memur olduktan sonra da bir yıl süreyle aynı yerde çalışması,*
- *Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disiplin iş ve işlemlerinde memurlara ilişkin hükümlerin uygulanması,*
- *Başta 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personel, Milli Eğitim ve Sağlık Bakanlıkları ile Diyanet İşleri Başkanlığında çalışmakta olan ve kamuoyunda "3 + 1" olarak bilinen sözleşmeli personel ve mahalli idarelerde çalışmakta olan sözleşmeli personel olmak üzere 28.11.2022 tarihi itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan sözleşmeli personelin talepleri üzerine memur kadrolarına atanması,*
- *Kültür ve Turizm Bakanlığı, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen sanatsal faaliyetlerde görevlendirilen solist sanatçı ve sanatçı ile sahne üstünde ve sahne gerisinde ihtiyaç duyulan hizmetler için belirlenmiş olan pozisyonlarda 28.11.2022 tarihi itibarıyla sözleşme ile çalışanların talepleri üzerine belli şartlarla uygun pozisyonlara atanması,*
- *Mahalli idarelerdeki sözleşmeli personelin işe alınmasında memurların işe alınma prosedürlerinin uygulanması, mahalli idarelerde sözleşmeli personelin üçüncü yılın sonunda talepleri üzerine memur kadrolarına atanması, memur olduktan sonra da bir yıl süreyle diğer kamu kurumlarına atanamaması,*
- *Sağlık Bakanlığı teşkilatında vekil ebe ve hemşire olarak çalışmakta olanların, talepleri üzerine ebe ve hemşire kadrolarına atanması*

öngörülmüştür.

Bu genel açıklamalardan sonra şimdi kamu personel sistemimizdeki sözleşmeli personel uygulamalarını ana hatlarıyla inceleyebiliriz.

3. 657 SAYILI KANUNUN 4/B MADDESİ KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL

657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel hakkındaki açıklamalarımıza geçmeden önce belirtmeliyiz ki kamuoyunda "sözleşmeli personele kadro verilmesi düzenlemesi" olarak bilinen 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı "Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun sözleşmeli personel istihdamının dayanağı olan 4/B maddesinde de kapsamlı değişiklikler yapmıştır. Aşağıdaki açıklamalar bu değişiklikleri de içermektedir.

3.1. Sözleşmeli Personel Tanımı

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin B bendine göre Sözleşmeli Personel;

- Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere,
- Özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde,
- Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde,
- İhdas edilen pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan

kamu hizmeti görevlileri olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere başlangıçta sözleşmeli personel uygulaması, "*bir projeye dayalı zaruri ve istisnai hallerde özel bir meslek bilgisine ihtiyaç duyulan geçici işlerde*" ortaya çıkan insan gücü ihtiyacını karşılamak için başvurulan istisnai bir istihdam modeli iken, sonrasında kapsamı sürekli olarak genişlemiştir.

Nitekim 657 sayılı Kanunun bahse konu 4. maddesinin B bendinin üçüncü paragrafına baktığımızda, öğretmenlerden, hizmetlerine kısmi olarak ihtiyaç duyulacaklara kadar uzanan çok farklı alanlarda sözleşmeli personel istihdamının kapsamının genişletildiğini görmemiz mümkündür.

Bahse konu paragrafta aşağıda sayılan personelin de **"sözleşmeli çalıştırılmasının caiz olduğu"** belirtilmiştir:

- **Yabancı uyruklular**,
- Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenler,
- Hizmetine kısmi zamanlı olarak ihtiyaç duyulacakların

- **Adli Tıp Müessesesi uzmanları**,
- Devlet Konservatuvarları **sanatçı öğretim üyeleri,**
- İstanbul Belediyesi Konservatuvarı **sanatçıları**,
- Dış kuruluşlarda ve yurtdışı teşkilatlarında **belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personel.**

3.2. 4/B Sözleşmeli Personel Sisteminde Oluşturulan Yeni Kategori

657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdamında yeni bir anlayışı yürürlüğe koyan hüküm, 7433 sayılı Kanunla getirilen 4/B maddesinin dördüncü paragrafıdır.

Buna göre "*Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde* ***Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir.***"

Bu hüküm çerçevesinde Cumhurbaşkanınca pozisyon ihdas edilmesi kaydıyla, işin geçicilik şartı aranmaksızın bu pozisyonlarda sözleşmeli personel çalıştırılması mümkün hâle getirilmiştir.

Bu şekilde istihdam edilen sözleşmeli personelle ilgili olarak üç yıllık çalışma süresi sonunda başka bir işleme gerek kalmaksızın memur kadrolarına atanmaya imkân veren yeni bir uygulama devreye konulmuştur. Buna göre:

- Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların, bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanması,
- Bulundukları pozisyon unvanı ile aynı unvanlı memur kadrosu bulunmayanların atanacağı kadroların Cumhurbaşkanınca belirlenmesi,
- Bu personelin can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaması, memur kadrolarına atananların, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapması,
- Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilmesi,
- Bu kapsamda memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmemesi, bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet sürelerinin, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınması,
- Bu kapsamda sözleşmeli personelin atanacağı memur kadrolarının,

başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgili kurumların kadro cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılması

öngörülmüştür.

Getirilen bu düzenleme ile oluşturulan yeni kategori, ileride ayrıntılı olarak anlatılacak olan Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığında son yıllarda uygulama imkânı bulan "3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi"ne benzemektedir.

657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde 7433 sayılı Kanunla yapılan bir diğer düzenleme, sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ve disiplin işlerine ilişkindir. Buna göre:

- Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümlerin uygulanması,
- Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verilmesi

öngörülmüştür.

3.3. Özelleştirilen Kuruluşlarda İş Akitleri Feshedilenler ile Bir yıldan Az veya Mevsimlik Hizmetlerde Çalıştırılan Sözleşmeli Personel

657 sayılı Kanunun 4/B maddesine 2017 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile iki paragraf daha eklenmiştir.

Bilindiği üzere 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, esas itibariyle kamu kurumlarında ihaleye dayalı hizmet alımı sözleşmeleri kapsamında alt işveren işçisi (*Kamuoyunda genellikle "taşeron işçi" olarak isimlendirilmektedir.*) olarak çalışmakta olanların, kamu kurumlarının işçi kadrolarına geçişini düzenleyen hükümler içermektedir.

Ancak, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname bunun dışında;

- 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (C) bendini kaldırmak suretiyle **"geçici personel" statüsüne son vermiş,**
- Kamu kurumlarında 4/C maddesi kapsamında geçici personel olarak istihdam edilmekte olanların **4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsüne geçirilmelerini,**
- **Bundan sonra 4/C maddesi kapsamında istihdam edileceklerin de 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılmalarını**

öngörmüştür.

Bu bağlamda 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen düzenleme iki başlık altında toplanabilir:

- Maddeye 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen "***Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.***" hükmü ile öteden beri "geçici personel" statüsünde çalışmakta olan Güzel Sanatlar Fakültelerindeki "canlı model" ya da Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı'ndaki "anketör" pozisyonlarında çalıştırma yöntemlerinin, artık 4/B'li sözleşmeli personel statüsü kapsamında yürütülmesi öngörülmüştür.
- Yine maddeye 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen "***Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir.***" hükmü ile de kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi sebebiyle iş akitleri feshedilen işçilerin, 2004 yılından beri Bakanlar Kurulu kararları ile yapılan düzenlemelerle kamu kurumlarında geçici personel olarak istihdam edilmesi uygulamasına son verilmiş, bu durumdakilerin artık "***idari destek görevlisi***" ve "***idari büro görevlisi***" unvanlı pozisyonlarda 4/B'li sözleşmeli personel olarak istihdam edilmelerine imkân sağlanmıştır.

3.4. 4/B Sözleşmeli Personel Kategorileri

Bütün bu düzenlemelerden sonra 4/B'li sözleşmeli personel statüsü içerisinde;

- Bir projeye dayalı olan özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde çalıştırılan sözleşmeli personel,
- Sunulan hizmet geçici olmamakla birlikte o hizmet sunumu için Cumhurbaşkanınca ihdas edilen pozisyonlarda istihdam edilen ve 3 yıllık sürenin sonunda memuriyet kadrolarına atanması öngörülen sözleşmeli personel,
- Kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel,
- Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı örneklerinde olduğu gibi, 3 yıl aynı yerde sözleşmeli personel olarak çalıştıktan sonra memur kadrolarına geçiş hakkı kazanan sözleşmeli personel,

- Bir yıldan az ve mevsimlik hizmetlerde çalışan sözleşmeli personel,
- Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi sebebiyle iş akitleri feshedilen işçilerden kamu kurumlarında istihdam edilen sözleşmeli personel

gibi ayrı kategoriler oluşmaya başlamıştır.

Yukarıda sayılan ve hepsi de 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında yer alan her bir sözleşmeli personel kategorisine uygulanan hükümler birbirinden farklıdır.

3.5. 4/B Sözleşmeli Personelde Fesih Sonrası Bekleme Süresi

657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin;

- Hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde **fesih tarihinden itibaren**,
- Sözleşmeyi yenilememeleri hâlinde sözleşmenin bitiminden itibaren
- **Bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemeyeceği"**

öngörülmüştür.

Böylece bu statü için, memuriyette "istifa sonrası yeniden memuriyete dönüşlerde öngörülen bekleme süreleri"ne benzer bir düzenleme getirilmiştir.

3.6. Sözleşmeli Personel İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller

657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdamına ilişkin olarak;

- Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları,
- Bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı,
- Kullandırılacak izinler,
- Pozisyon unvan ve nitelikleri,
- Sözleşme fesih halleri,
- Pozisyonların iptali,
- İstihdama dair hususlar ile
- Sözleşme esas ve usullerinin

yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel için ayrıca olmak üzere Cumhurbaşkanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

Yurtdışı teşkilatlarında bu fıkra kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi sürelerinin, zorunlu hâllerde mali yılla sınırlı olma şartı aranmaksızın Cumhurbaşkanınca belirlenebilmesi öngörülmüştür.

Bu düzenlemeler daha önce Bakanlar Kurulu kararı ile yapılmakta iken

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte mevzuatımızda yapılan düzenlemeleri içeren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikle bu konularda düzenleme yapma yetkisi Cumhurbaşkanı'na verilmiştir.

Şimdi 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin B bendi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel istihdamına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı ***"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"***ın detaylarına bakalım.

7433 sayılı Kanunun 4. maddesiyle 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 49. Madde, "*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte 4 üncü maddenin (B) fıkrasında yapılan değişikliklere uyum sağlamak amacıyla yapılması gereken düzenlemeler altı ay içinde yürürlüğe konulur. Bu süre içinde mevcut mevzuatın, 4 üncü maddenin (B) fıkrasına aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.*" hükmünü getirmiştir.

Bu hüküm çerçevesinde 1978 yılından beri uygulanmakta olan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"'ın, 7433 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde (en geç 26 Temmuz 2023 tarihine kadar) yeni düzenlemelere uyumlu hâle getirilmesi gerekmektedir.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, aynen 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi gibi çok sayıda değişikliğe konu olmuş, kompozisyon görüntüsünü ve konu bütünlüğünü kaybetmiş bir metindir.

Bahse konu Esaslar, aşağıdaki açıklama notunda mümkün olduğunca bir personel mevzuatı sistematiği içerisinde konu bütünlüğü sağlanarak anlatılmaya çalışılmıştır.

AÇIKLAMA 36- SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNDE TEMEL HUKUKİ METİN: SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN ESASLAR

*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen hükümler sonrasında sözleşmeli personel statüsüne ilişkin alanlarda düzenleme yetkisi, Cumhurbaşkanına verilmiş olmakla birlikte, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personel statüsüne ilişkin hükümlerin düzenlendiği temel metin, 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan **"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"**dır.*

Yukarıda da belirtildiği üzere, 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 49. madde, "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"ın en geç altı ay içerisinde (Yani en geç 26 Temmuz 2023 tarihine kadar), 7433 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelere uyumunun sağlanmasını öngörmüştür.

Kanımca Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın, eski metinde değişiklik yapmak yerine, bir personel sistemi kompozisyonu anlayışına uygun olarak yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır.

Kamu personel sistemimiz açısından 657 sayılı Kanun ne ise, sözleşmeli personel istihdamı açısından da "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar" odur.

Nasıl ki diğer personel kanunlarında "bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." şeklinde bir ifade bulunuyorsa, farklı mevzuat hükümlerine dayalı sözleşmeli personel uygulamalarında da çoğunlukla *ortaya çıkabilecek mevzuat boşluğunun 4/B'li sözleşmeli personele uygulanan hükümlerle giderilmesi öngörülmektedir. Bu bağlamda pek çok mevzuatta "Burada hüküm bulunmayan hallerde Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanır." şeklinde düzenlemelere rastlanmaktadır.*

Bu anlamda 1978 yılında yürürlüğe konulan ***Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar,*** *sözleşmeli personel istihdamındaki temel düzenlemedir dersek yanlış bir şey söylemiş olmayız.*

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a baktığımızda, pozisyon tahsisinden, işe alım yöntemlerine; izin haklarından, ücret sistemine; yeniden hizmete alınma hallerinden sözleşmenin feshine ve iş sonu tazminatı ödenmesine kadar bir personel sisteminin neredeyse bütün unsurlarını içeren kapsamlı bir düzenleme ile karşı karşıya olduğumuz görülmektedir.

Sözleşmeli personelin pozisyonlarına ilişkin olarak 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, ek ödeme ve aile yardımı ödeneğine ilişkin olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, yiyecek yardımına ilişkin olarak da 7. Dönem Toplu Sözleşmede (Genel olarak Toplu Sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında) yapılan düzenlemeler dışında sözleşmeli personele ilişkin diğer hususlar, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da düzenlenmiş bulunmaktadır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da öngörülen düzenlemeler, içerik olarak bir personel sisteminin temel unsurlarını içeriyor olsa da, pek çok düzenleme daha sonradan eklendiği için Esaslar, derli, toplu ve sistematik bir kompozisyon görüntüsünden uzaktır; örneğin mali haklara ilişkin hususlar baş tarafta düzenlenmişken, işe alım yöntemleri sonlarda yer alabilmektedir.

Aşağıdaki incelemede Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, mümkün olduğunca sistematik bir yaklaşım çerçevesinde sunulmaya çalışılacaktır.

Bu genel açıklamalardan sonra şimdi, personel yönetiminin temel parametreleri açısından Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da öngörülen düzenlemelere bakabiliriz.

(ÖNEMLİ UYARI: Okuyucu, bu Esaslar'ın 7433 sayılı Kanun ile getirilen değişikliklere uyum sağlamak amacıyla en geç 26 Temmuz 2023 tarihine kadar değiştirilmesinin öngörüldüğünü UNUTMAMALIDIR. Bu aşamada hâlen yürürlükteki Esaslar'ın *hükümlerine yer verilmiştir. Yeni Esaslar yürürlüğe konulduğunda*

veya Esaslarda yeni sisteme uygun değişiklikler yapıldığında Kitapta da buna uygun değişiklikler yapılacaktır.)

36.1 SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARI

*Daha önce de belirtildiği üzere personel yönetiminde **kadro veya pozisyon;** "Çalışanlar için belli hak, yetki ve sorumlulukla donatılmış görev yeri" olarak tanımlanmaktadır.*

*Mevzuatımızda memurlar ve işçilerin görev yerini tanımlamak için **"kadro"** deyimi kullanılırken, sözleşmeli personelin görev yerini tanımlamak için **"pozisyon"** deyimi kullanılmaktadır.*

Esaslar'ın 14. maddesinde halen sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin bazı hükümler bulunmakta ise de, Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçişle birlikte kadro ve pozisyon işlemleri için 10.07.2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yürürlüğe konulduğu için, sözleşmeli personel pozisyon işlemleri de artık bu Kararname hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

Bahse konu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların;

- *Sözleşmeli personel pozisyonlarının; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında **Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilmesi,***
- *Sözleşmeli personel pozisyonlarının Cumhurbaşkanlığı tarafından **başka unvanlı sözleşmeli personel pozisyonları ile değiştirilebilmesi,** birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulması,*
- *Sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılmasının, **Cumhurbaşkanlığının iznine tâbi olması,***
- *Yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda çalıştırılacaklar için açıktan alım izni aranmaması,*

öngörülmüştür.

36.2 SÖZLEŞMELİ PERSONEL İÇİN ARANAN ŞARTLAR

Sözleşmeli Personel olarak çalıştırılacakların,

- *İlgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra,*
- *657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin;*
    - *4. (Kamu haklarından mahrum olmamak),*
    - *5. (Memuriyete engel suçlar) ,*
    - *6. (Askerlik),*
    - *7. (Sağlık)*

*alt bentlerinde belirtilen koşulları taşımaları gereklidir. **(Esaslar, Madde 12)***

Özel kanunlarında yaş haddine ilişkin özel hüküm bulunan haller dışında, 65 ya-

şını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılamazlar. Sözleşmeli çalıştırılmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer. ***(Esaslar, Madde 12)***

36.3 SÖZLEŞMELİ PERSONEL İŞE ALIM YÖNTEMLERİ (Esaslar, Ek Madde 2)

Sözleşmeli personelin işe alınmasında dört farklı usulün kullanılması öngörülmüştür:

- *KPSS Sonucuna Göre İşe Alma*
- *Sınavsız Olarak İşe Alma*
- *Mesleki Uygulamalı Sınav Sonucuna Göre İşe Alma*
- *Farklı Kurumsal Alım Yöntemleri*

Şimdi bu sözleşmeli personel alım yöntemlerine bakalım.

36.3.1. KPSS Sonucuna Göre İşe Alma

Sözleşmeli personelin sınav sonucuna göre işe alınmasında aşağıdaki usullerden biri kullanılabilir;

- *Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı tarafından Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle* ***doğrudan yapılacak merkezi yerleştirme****,*
- *Yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmaksızın, KPSS (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle* ***ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak yerleştirme****,*
- *Esaslara ekli 3 sayılı cetvelde unvanları belirtilen (Anketör, Çözümleyici, Tercüman, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım vb.) sözleşmeli personel pozisyonlarına KPSS (B) grubu puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir unvan için boş bulunan sözleşmeli personel pozisyonunun on katına kadar aday arasından ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak* ***yazılı ve/veya sözlü sınav başarısı sırasına göre yapılacak yerleştirme.***

36.3.2. Sınavsız Olarak İşe Alma

- *Kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel için,*
- *Yabancı uyrukluların istihdam edileceği,*
- *Yükseköğretim kurumlarının gemi adamı pozisyonları ile araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleri ile sınırlı olmak üzere istihdam edecekleri,*
- *Esaslara ekli 1 sayılı cetvelde unvanları belirtilen (AIM (Havacılık Bilgi Yönetimi) Uzmanı, Diş tabibi, Eczacı, Gemi adamı, Kaptan, Pilot, Tabip vb.)*

sözleşmeli personel pozisyonlarına personel alımı için sınav şartı aranmaz

Ayrıca 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi ve bu maddeye yapılan (Büyükşehir belediyeleri ve il özel idarelerinde) atıfla-

ra istinaden istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmete alınmasında da 26 Ocak 2023 tarihine kadar sınav usulü uygulanmamıştır.

*(**NOT:** Mahalli idarelerde sözleşmeli personel olarak işe alımlarda sınav şartının aranmayacağına ilişkin bu uygulama 26.01.2023 tarihine kadar devam etmiş olup, bu tarih itibarıyla yürürlüğe giren 7433 sayılı Kanun, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personelin işe alımlarında memurların işe alım prosedürünün uygulanacağını görmüştür. Bakınız, 7433 sayılı Kanun ile 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinin üçüncü fıkrasına eklenen cümle)*

36.3.3. Mesleki Uygulamalı Sınav Sonucuna Göre İşe Alma

Esaslar'a ekli 2 sayılı cetvelde unvanları belirtilen (Dans uzmanı, Fotoğrafçı, Hattat, Heykeltraş, Kameraman, Kalemkâr, Mücellit vb.) sözleşmeli personel pozisyonlarına sadece mesleki uygulamalı sınava tabi tutulmak suretiyle alınması öngörülmüştür.

36.3.4. Farklı Kurumsal Alım Yöntemleri

Sözleşmeli personel için temel personel alım yöntemleri yukarıdaki üç usul olmakla birlikte; Esaslar'ın Ek 2. maddesine eklenen paragraflarla, çeşitli kurumlar ve çeşitli personel grupları için farklı (sınavsız, kura, yazılı ve/veya sözlü sınav, sözlü-uygulamalı sınav vb.) personel alım usulleri öngörülmüştür. ***(Bakınız Esaslar, Ek 2. maddenin ek paragrafları)***

36.4. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN YENİDEN HİZMETE ALINMASI (Esaslar, Ek Madde 1)

Memurlar için istifa ettikten sonra belli şartlarla yeniden memuriyete atanma hakkı bulunmaktadır. Ancak sözleşmeli personel sisteminde bu statünün tanımı gereği istifa değil "sözleşmenin feshi" uygulaması söz konusudur. Genel prensip olarak sözleşmesi feshedilen bir sözleşmeli personelin ***yeniden sözleşmeli personel olarak istihdamında ilk defa işe alınmada uygulanan usullere tabi olunması öngörülmüştür.*** *Ancak bazı hallere münhasır olmak üzere; istifa etmiş memurun sınavsız olarak memuriyete yeniden atanabilmesi uygulamasında olduğu gibi, sözleşmeli personelin, ilk defa işe alınma prosedürlerine tabi olmaksızın yeniden hizmete alınmasına imkân sağlanmıştır.*

Sınava tabi olmaksızın yeniden sözleşmeli personel olarak hizmete alınmaya imkân sağlanan doğum, askerlik ve eşin yurt dışında görevlendirilmesi gibi haller, memuriyette aylıksız izin müessesesi ile karşılanmaktadır. Memurlara hem doğumda, hem askerlikte, hem de eşin yurtdışında görevlendirilmesi hallerinde aylıksız izin verilebilmektedir. Sözleşmeli personel sisteminde; bu hallerin gerçekleşmesi durumunda sözleşmenin feshi sonrası sınavsız olarak yeniden işe alım hakkı veren böyle bir düzenleme yapılmasının sebebi, tanımı gereği sözleşmeli personele aylıksız izin verilemiyor olmasıdır.

Bazı özel durumlarda sözleşmeli personelin sınav gibi ilk defa işe alım prosedürle-

*rine tabi olmaksızın yeniden hizmete alınmasına imkân veren bu uygulamalara daha kolay anlaşılabilmesi için **"yeniden hizmete alım hakkı verilen sözleşme feshi"** diyebiliriz.*

36.4.1. Yeniden Hizmete Alınma Hakkı Veren Fesih Nedenleri

Aşağıdaki üç sebeple personelin sözleşmesinin feshedilmesi halinde, sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulmakta ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınmaktadır.

- *Doğum, evlat edinme sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi,*
- *Memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi,*
- *Askerlik sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi.*

Bu sebeplerle sözleşmeli personel statüsünden ayrı kalınabilecek süre;

- *Doğum ve evlat edinmede verilen iznin bitiminden itibaren en çok 2 yıl,*
- *Eşin yurt dışına atanması veya görevlendirilmesi halinde eşin görev süresi kadar,*
- *Askerlikte ise askerlik hizmeti süresi*

kadardır. Bu süreler sona erdikten sonra personelin öngörülen sürelerde geri dönüş için müracaatta bulunması gerekir.

36.4.2. Yeniden Hizmete Alınma Şartları

Ancak yukarıda sayılan sebeplerle sözleşmenin feshedilmesi halinde yeniden hizmete alınabilmek için,

- *Personelin sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,*
- *Aşağıda belirtilen süreler içinde yeniden istihdam edilmek üzere kurumuna yazılı talepte bulunması*

gerekmektedir.

36.4.3. Yeniden Hizmete Alınmada Başvuru Süreleri

Yeniden hizmete alınma hakkı verilen sözleşme fesihlerinde sözleşmelerini feshedenlerin yeniden istihdam edilmek üzere yazılı talepte bulunmaları gereken süreler aşağıda gösterilmiştir:

- *Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren **en geç iki yıl içinde.***
- *Memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlen-*

dirilmesi nedeniyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin eşinin ***görev süresinin bitiminden itibaren en geç otuz gün içinde.***

- *Askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin* ***terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde.***

Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler. Bu madde çerçevesinde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

36.5. SÖZLEŞME FESHİNDE 1 YIL İSTİHDAM ENGELİ

Sözleşmeli personelin,

- *Hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi*

veya

- *Sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde,*

bu sözleşmeli personel, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez.

36.5.1. Bir Yıl İstihdam Engeli Uygulanmayacak Sözleşme Feshileri

Aşağıdaki hallerde sözleşmesini tek taraflı olarak fesheden personel, 1 yıl süre şartına tabi olmadan yeniden sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilir:

- *Kısmi zamanlı veya proje süresi ile sınırlı çalışan personelin sözleşmesini feshetmesi,*
- *Öğrenim durumu itibariyle ihraz edilen ve Esaslar'a ekli 4 sayılı cetvelde yer alan unvanlara ilişkin pozisyonlara ilk defa atanma usulüne uyulmak kaydıyla unvan değişikliği yapılması sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi,*
- *Eş veya sağlık durumu nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber; geçiş yapacağı hizmet birimi bulunmaması, birim bulunmakla beraber o birimde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunmaması veya en az bir yıllık fiili çalışma şartını karşılayamaması nedenlerinden herhangi birine bağlı olarak yer değişikliği yapılamaması sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi.*

36.6. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN ÇALIŞMA ŞARTLARI

Devlet memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanmaktadır. ***(Esaslar Madde 13)***

Bu Esaslara göre çalıştırılacak sözleşmeli personel o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar çalışmak zorundadır. Normal çalışma sürelerini aşan bu süreler için, ilgili kanunlarında öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir. ***(Esaslar Madde 13)***

Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan sözleşmeli per-

sonelin çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın personele; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli sözleşmeli personele de isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. ***(Esaslar Madde 13)***

Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında ve belirtilen görev dışında bir işte çalıştırılamaz. ***(Esaslar Madde 4, 6)***

Görev yeri dışına geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinde saptanan süreyi ve 1 inci derece Devlet memurlarına ödenen harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmelerde belirtilir. ***(Esaslar Madde 4)***

Sözleşme süreleri mali yıl ile sınırlıdır. ***(Esaslar Madde 5)***

Sözleşmeli personele ödemeler her ay başında peşin yapılmaktadır. Ay sonundan önce ayrılmalarda, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanması veya ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesi halleri dışında, kalan günlere düşen ödemelerin doğrudan geri alınması öngörülmüştür. ***(Esaslar, Madde 11)***

Sözleşme ile çalıştırılan personel dışarıda kazanç getirici başka bir iş yapamaz (Dava vekili, haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatlerinde çalıştırılacak avukat, hekim ve uzman hekim, ilçe ve bucak belediyelerinde çalıştırılacak teknik personel ve 657 sayılı Kanunun Ek geçici 12 ve 13 üncü maddelerinde sayılan personel ile yurtdışındaki Enformasyon Merkezlerinde görevlendirilecek editörler hariç). ***(Esaslar Madde 8)***

36.7. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KURUM İÇİ YER DEĞİŞİKLİĞİ (Esaslar, Ek Madde 3)

Sözleşmeli personelin kurumlar arası yer değişikliği yapılamaz.

Sözleşmeli personelin kurum içi yer değişikliği ise aşağıdaki hallerde Kurumca gerçekleştirilebilir.

- ***Karşılıklı yer değiştirme:*** *Kurumun hizmet icapları dikkate alınarak, aynı unvan ve hizmet niteliklerini haiz sözleşmeli personelin kurum içi karşılıklı yer değiştirme talepleri, pozisyonunun* ***vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olmaları şartıyla*** *yerine getirilebilir.*
- ***Aile birliği sebebiyle yer değiştirme:*** *Personelin eş durumuna bağlı kurum içi yer değişikliği talebi;* ***vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması,*** *geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması ve kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması kaydıyla yerine getirilebilir.*
- ***Sağlık sebebiyle yer değiştirme:*** *Sağlık sebebine bağlı kurum içi yer değişikliği talebi; mazeret süresince geçerli olmak üzere, personelin geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması, pozis-*

yonunun bulunduğu ildeki Devlet ve üniversite hastanesinde kendisi, eşi ve çocukları ile mevzuat uyarınca bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu kuruma ibraz etmesi halinde yerine getirilebilir. Sağlık mazeretinin sona ermesi durumunda, eski pozisyonun bulunduğu il sınırları içerisindeki aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona yeniden atama yapılır.

- ***Şehit eşinin yer değişikliği:*** *Aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması halinde, eşi şehit olan personelin kurum içi yer değişiklik talebi, bir defaya mahsus olmak üzere yerine getirilir.*
- ***Can güvenliği sebebiyle yer değiştirme:*** *Pozisyonunun bulunduğu yerde, kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının can güvenliğinin tehlikeye düştüğü adli veya mülki makamlarca belgelendirilen personel ile eşi vefat eden personelin kurum içi yer değişikliği talebi; geçiş yapacağı birimde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyon bulunması kaydıyla kurumun hizmet gerekleri dikkate alınarak yerine getirilebilir.*
- ***Açıktan personel alımı yapılmadan önce yer değişikliği:*** *Kamu idareleri adına vizeli boş pozisyonlara sözleşmeli personel alımı yapılmadan önce yılda bir kez,* ***pozisyonun vizeli olduğu ilde en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin*** *geçiş yapmak istediği birimde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona kurum içi yer değişikliği talebi, ilgili idarece hizmet gereklerine göre belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yerine getirilebilir. İdareler, il gruplarından oluşan görev bölgeleri ve bu bölgeler için üç yıldan başlamak üzere farklı hizmet süreleri belirleyebilir.*

36.8. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ (Esaslar, Ek Madde 4)

Sözleşmeli personel için memurlarda olduğu gibi bir unvan değişikliği usulü öngörülmemiştir. (Örneğin bir memur, unvan değişikliği sınavı sonucuna göre bir tekniker kadrosuna atanabilmektedir.) Sözleşmeli personelin unvan değişikliği yapabilmesi, ancak unvan değişikliğinin yapılacağı pozisyon için öngörülen ***ilk defa hizmete alınma prosedürüne riayet edilmesi kaydıyla*** mümkündür.

36.9. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN İZİN HAKKI (Esaslar Madde 9)

Sözleşmeli personelin izin hakkına ilişkin düzenlemeler, büyük oranda memurlara verilen izinlerle paralellik arz etmektedir. Sözleşmeli personelin izin hakkı aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

36.9.1. Yıllık İzin

Kamu kurumlarında geçen hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir.

Milli Eğitim Bakanlığında sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenler, yaz tatili ile din-

lenme tatillerinde izinli sayılmaktadırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmemektedir.

Sözleşmeli personelin yıllık iznini içinde bulunulan yıl içerisinde kullanması gerekirken 06.02.2021 tarihli ve 31387 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3507 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'nın 2. maddesi ile Esaslar'ın 9. maddesinde yapılan değişiklikle ***"sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin, sözleşmenin devamı halinde müteakip sözleşme döneminde kullanılabilmesi, cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılamayan izin haklarının düşmesi"*** *öngörülmüştür. Böylece sözleşmeli personelin yıllık izninin sonraki yıla devrinde memurlara paralel bir düzenleme yapılmıştır.*

36.9.2. Doğum ve Evlatlık Edinme Sebebiyle Mazeret İzni

Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi fiilen çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası izin süresine ilave edilir. Doğum izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile doğum izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası izne ilave edilir.

Doğumda veya doğum sonrasında doğum izni kullanırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen sözleşmeli personel ile sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde sözleşmeli personel olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

36.9.3. Süt İzni

Sözleşmeli personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

36.9.4. Mazeret İzni

Sözleşmeli personele isteği üzerine;

- *Eşinin doğum yapması halinde on gün,*

- *Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde ve her olay için yedi gün*

ücretli mazeret izni verilir.

Sözleşmeli personele;

- *En az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması halinde*
- *Hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla*

bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

Yıllık izin hakkı bulunmayan sözleşmeli personele bu maddede belirtilen haller dışındaki mazeretleri nedeniyle bir sözleşme dönemi içinde toplamda on günü geçmemek üzere yıllık izin vermeye yetkili amirlerince ücretli mazeret izni verilebilir.

36.9.5. Radyoaktif Işınlara Maruz Kalanlar İçin Sağlık İzni

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan ve doğrudan radyasyona maruz kalan sözleşmeli personele ilgili mevzuatı uyarınca ücretli sağlık izni verilir.

36.9.6. Refakat İzni

Sözleşmeli personelin, bakmakla yükümlü olduğu veya sözleşmeli personel refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine üç aya kadar ücretli izin verilir. Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler belirtilir.

36.9.7. Hastalık İzni

Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Sigortalar Kurumunca (Artık SGK) ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür. ***(Esaslar, Madde 10)***

36.10. SÖZLEŞMELİ PERSONELİN ÜCRETİ, MALİ VE SOSYAL HAKLARI (Esaslar, Madde 3)

Sözleşmeli personelin ücreti;

- *Pozisyon unvanı,*
- *Bu unvana ilişkin eğitim düzeyi,*
- *Kamu kurum ve kuruluşlarında aynı kadro veya pozisyon unvanında geçen*

hizmet süresi,

dikkate alınarak tespit edilir. Pilot unvanlı sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin sözleşme ücretlerinin tespitinde, kamu kurum ve kuruluşları dışında pilot olarak geçen hizmet süreleri de dikkate alınır.

*Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan **"2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin (1) No'lu Genelge"**ye göre 2024 yılının birinci yarısında Sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücretlerin aylık brüt tutarı ile sağlanacak diğer parasal ve ayni menfaatlerin yıllık brüt tutarının on ikide birinin toplamı **37.125,05 TL'yi geçemez.** Ancak, yurtdışı teşkilatında çalıştırılan personel ile Cumhurbaşkanlığı ve Devlet Senfoni Orkestralarında, Devlet Opera ve Balesinde ve Devlet Konservatuvarlarında görevlendirilecek yabancı misafir şef, solist ve sanatçılar hakkında bu sınırlama uygulanmamaktadır. Bu fıkrada belirtilen tutarın, görevin önemi ve özelliği ile çalıştırılacak personelin niteliği dikkate alınarak Cumhurbaşkanınca artırılabilmesi öngörülmüştür.*

Bazı personel için sözleşme ücretleri farklı düzenlenmiştir. Sözleşme ücretlerinin,

- *Havacılık simülatör uzmanı, helikopter makinisti ve uçuş teknisyeni pozisyonlarıyla uçuş ile ilgili bakım ve kontrolörlük ve yükseköğretim kurumlarının gemi adamı pozisyonları ile araştırma-geliştirme proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda çalıştırılacaklar için **tavan ücretin iki katını,***
- *Savunma Sanayii İcra Komitesince uygun bulunan araştırma-geliştirme projelerinde çalıştırılacaklar ile pilot ve havacılık sertifikasyon uzmanı pozisyonlarında çalıştırılacaklar için ise **tavan ücretin üç katını***

geçmemek kaydıyla belirlenebilmesi öngörülmüştür.

36.10.1. Sözleşmeli Personele Ödeme Yapılabilecek Bazı Haller

*Sözleşme ile çalıştırılacak personele **sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz.***

Ancak,

- ***Yurt dışında geleneksel ödemeler:** Yurt dışında çalıştırılacak yabancı uyruklu personele bulundukları yerin gelenek, görenek ve yasal düzenlemeleri gereği zorunlu olarak ödenmesi gereken Noel, Nevruziye, Ramazan, Tatil ikramiyeleri ve benzeri nitelikteki diğer ikramiyeler,*
- ***Din görevlilerine ek ders ücretleri:** Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an kursları ile yaz Kur'an kurslarında sözleşmeli olarak çalıştırılan Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip, müezzin-kayyım ve vaizlere ek ders ücreti,*
- ***Öğretmenlere ek ders ücreti ve öğretim yılına hazırlık ödeneği:** Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak öğretmenlere ek ders ücreti ve her öğretim yılı başında verilecek öğretim yılına hazırlık ödeneği*
- ***Avukatlık vekâlet ücretleri:** 26.09.2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe*

Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesine göre avukat ve dava vekillerine ödenecek vekâlet ücretleri

bu hükmün dışındadır.

36.10.2. Sözleşmeli Personele Ek Ödeme

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 9. maddesine göre, Kadro karşılığı sözleşmeli personel ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personel hariç olmak üzere,

- *3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca çalışan sözleşmeli personel ile çeşitli statülerde istihdam edilen sözleşmeli personele,*
- *Çalıştıkları birim ve bulundukları pozisyon unvanı itibarıyla aynı veya benzer unvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel için belirlenmiş olan ek ödeme oranını aşmamak üzere,*
- *Statüleri ile mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil almakta oldukları toplam ödeme tutarları gibi kriterler birlikte veya ayrı ayrı dikkate alınarak*
- *Bu madde hükümleri çerçevesinde ek ödeme yapılıp yapılmayacağını, yapılacak ek ödeme oranını sözleşme ücreti ile ilişkilendirilmeksizin belirlemeye,*

Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Bu ödeme tutarı damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz. ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 9/9)***

36.10.3. Sözleşmeli Personele İlave Ödeme

Kamuoyunda ***"en düşük Devlet memuru maaşının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılmasını öngören düzenleme"*** *olarak bilinen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle eklenen Ek 40. maddede 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren diğer kamu çalışanlarına olduğu gibi "…….. bir yıldan az süreli çalışanlar, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar, proje süreleriyle sınırlı olarak veya geçici mahiyetteki işlerde çalışanlar ve ücretleri 2914 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen esaslara göre belirlenenler ile mevzuatı uyarınca ücretleri özel olarak belirlenen diğer yabancı uyruklu çalışanlar hariç olmak üzere 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatlarında* ***istihdam edilen sözleşmeli personele (kadro karşılığı sözleşmeli dahil) (15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme….****" yapılması öngörülmüştür.*

2024 yılının birinci yarısı itibarıyla yapılacak ilave ödemenin tutarı;

15.965 X 0,760871 = 12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)*'dir.*

Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

36.10.4. Sözleşmeli Personele Aile Yardımı Ödeneği

Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel ***hariç olmak üzere;***

Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemeden yararlanamayanlara

Devlet memurlarına verilen aile yardımı ödeneğinin, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenmesi öngörülmüştür. ***(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 8)***

36.10.5. Sözleşmeli Personele Giyecek Yardımı

İlgili kanunları uyarınca resmi kıyafet giymek zorunda bulunan personel için 14/9/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinde öngörülmüş olan giyim eşyalarından, emsali sözleşmeli personel de aynı esas ve usuller çerçevesinde faydalandırılır. ***(Esaslar, Madde 3)***

36.10.6. Sözleşmeli Personele Yiyecek Yardımı

19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personel de yararlanır. ***(2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının 8. Maddesi)***

36.11. SÖZLEŞMENİN FESHİ (Esaslar, Ek Madde 6)

Aşağıdaki hallerden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde personelin sözleşmesinin ***ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca tek taraflı olarak feshedilmesi*** *öngörülmüştür:*

- *İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,*
- *İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,*
- *Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,*
- *Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,*
- *Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,*
- *Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması.*

Bunun dışında sözleşmeli personel, kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) (unvan değişikliği sebebiyle fesih) ve (c) bendi (Eş durumu ve sağlık mazeretine dayalı fesih) uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

Hizmet sözleşmesi, ölüm ve 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendi (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması) kapsamında belirtilen hallerde kendiliğinden sona erer.

36.12. SÖZLEŞMELİ PERSONELE İŞ SONU TAZMİNATI (Esaslar, Madde 7)

Kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışı teşkilatlarında sözleşmeli olarak çalıştırılan yabancı uyruklu personel ile haftalık çalışma saati süresi 40 (kırk) saatin altında bulunan personel (Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenlerde 40 saat şartı aranmaz) hariç olmak üzere, kurumunda fiilen, askerlik ve doğum dışında kesintisiz en az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan;

- *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,*
- *Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,*
- *İlgilinin ek 6 ncı maddenin ikinci fıkrası uyarınca uyarınca sözleşmeyi tek taraflı sözleşmeyi feshetmesi, (Personelin; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) bendi (öğrenim durumu itibariyle ihraz edilen unvanlı pozisyonlara ilk defa alınma usulüne uyularak yapılan geçiş sebebiyle fesih) ve (c) bendi (eş ve sağlık sebebiyle sözleşmeyi fesih))*
- *İlgilinin işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,*
- *İlgilinin ölümü,*

hallerinden birinin vuku bulmasından dolayı hizmet sözleşmesi sona erenlere,

görev yapmakta olduğu pozisyon unvanı itibariyle, Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri hizmet sınıfındaki aynı veya benzeri kadro unvanı esas alınarak ***hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personele 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tutarını geçmemek üzere,***

kurumunda çalışılan ***her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık brüt ücret tutarında***

iş sonu tazminatı ödenir.

Bir yıldan artan süreler için de, tam yıl için hesaplanan miktardan o süreye isabet eden tutar kadar ödeme yapılır.

Bu tazminatın ödenmesinde; daha önce iş sonu tazminatı, ikramiye ve kıdem tazminatı ile benzeri ödemelerde değerlendirilmiş süreler dikkate alınmaz. İş sonu tazminatı ödemesinde dikkate alınmış süreler kıdem tazminatı ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uyarınca ödenecek ikramiye hesabında değerlendirilmez. Ölüm halinde, yukarıdaki fıkra uyarınca hesaplanacak tutar, ölenin kanuni mirasçılarına ödenir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışı teşkilatlarında sözleşmeli olarak çalıştırılan yabancı uyruklu personelden; hizmetlerine gerek kalmaması veya yaş haddi nedenleriyle sözleşmesi fesh edilen veya yenilenmeyenlere, yerel sosyal güvenlik mevzuatına göre emeklilik, malullük, ölüm veya mücbir sebep nedeniyle ayrılanlara, yerel mevzuata uyulmasının zorunlu olmadığı durumlarda Cumhurbaşkanlığının görüşü alınmak kaydıyla iş sonu tazminatı ödenebilir. Ancak bu yolla ödenecek iş sonu tazminatı tutarı aralıksız olarak çalışılan her tam yıl için son aylık sözleşme ücretinin %50'sini geçemez. Bir yıldan artan süreler için de, tam yıl için hesaplanan miktardan o süreye isabet eden tutar kadar ödeme yapılır.

Bu statüde çalışanların;

- *Sözleşme koşullarına uymaması nedeniyle kurum tarafından,*
- *Sözleşme esasları dışında herhangi bir nedenle çalışanlar tarafından,*

sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi hallerinde ***iş sonu tazminatı ödenmemesi öngörülmüştür.***

4. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, SAĞLIK BAKANLIĞI VE DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA 3+1 SÖZLEŞMELİ PERSONEL SİSTEMİ

Öteden beri kamu personel yönetimimizin temel sorunlarından biri, toplam sayıya baktığımızda bariz yetersizliğinden bahsedemeyeceğimiz kamu personelinin, ülke düzeyinde dengeli dağılımının sağlanamamasıdır. Bazen hayat pahalılığı, coğrafi şartlar ve iklim, bazen sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi, bazen kamu personel sisteminin işleyişine dışsal müdahaleler, bazen de yıllardır ülkemizin karşı karşıya bulunduğu ve çoğunlukla bazı bölgelerimizi tehdit eden terör olayları, kamu personel dağılımında ülke düzeyinde denge sağlanmasını ve korunmasını güçleştirmektedir.

Daha ilk atamasının yapıldığı günün ertesinde "*eş durumundan tayin*" di-

lekçesi veren personelden, başka bir yere tayin olabilmek için siyasi ve bürokratik mercilere başvuranlara, istediği yere gidebilmek için mümkünse "*atama*" yoksa "*geçici görevlendirme*" talep edenlere, izin hakkını kullanıp memleketine gittiğinde iznine "*rapor alarak*" sıhhi izin ekleyenlere kadar personel dağılımında dengeyi bozan ve hizmet sunumunda aksamalara sebep olan pek çok uygulama görülmektedir.

Bütün bu uygulamaların sonucunda bazı yerleşim yerlerine sürekli mesleki kariyerinin en başında bulunan kıdemsiz personel gönderilmekte, eğitim gibi belli bir disiplin ve süreklilik isteyen alanlarda hep yeni ve değişen yüzlerle hizmet sunumu yoluna gidilmek zorunda kalınmaktadır.

Kamu personel istihdamında süreklilik ve denge sağlanamamasının sonuçları sadece personel sistemi alanı ile sınırlı değildir. Özellikle eğitim ve sağlık gibi vatandaşları doğrudan ilgilendiren kamu hizmetlerinin sunumunda ortaya çıkan aksaklıklar; bazen vatandaşlar için köyden kente göçün, bazen de nüfusun azalması dolayısıyla bölgesel sosyo-ekonomik kan kaybının sebebi olabilmektedir. Çocukları eğitimden mahrum kalmasın diye büyük şehre göç etmesi gerektiğini düşünen bir çiftçi, hayvanlarını kesime gönderebilir, insanların büyük yerleşim yerlerine göçü sonrasında artık ekilmez hale gelen tarım arazileri geleceğimizi tehdit edebilir. Milyonlarca insanın üst üste istiflendiği apartmanlarda bir arada yaşadığı, bir ucundan diğer ucuna varabilmek için bazen elli, bazen yüz kilometre yol gidilmesi gereken şehirlerin, her gün birkaç saatin trafikte ve koşuşturma peşinde geçirildiği bir yaşam biçiminin, insan ve toplum hayatı açısından ne kadar sağlıklı bir ortam oluşturduğu ise gerçekten tartışılmaya değer.

Ülkenin bir kısmının neredeyse bomboş hale gelmesinin, toprakların ve şartların elverişliliğine rağmen tarım ve hayvancılığın terkedilmesinin, ekilmeyen tarlaların, buna karşılık güneşin asla dağların ardından doğmadığı silueti bozulmuş devasa kentlerin, hava kirliliğinin, bireysel ve toplumsal stresin, sosyo-kültürel dengenin bozulmasının, hayatın tabiattan kopuk hale gelmesinin sebepleri arasında kamu hizmeti sunumunda ortaya çıkan aksaklıklar da sayılabilir. Bunlar görünen maliyetlerdir. Bir de özellikle eğitim alanında, tespit edilememiş, kaçırılmış bir "*cevher*"in maliyeti vardır ki, bu maliyet hesap edilemez nitelik taşımaktadır.

Kamu yönetimi de; bir taraftan kamu hizmetini tüm yurt sathına eşit bir şekilde yayabilmenin, diğer taraftan da nihayetinde vergi mükellefi olarak kamu hizmetlerini finanse eden vatandaşlara birörnek hizmet sunumunu gerçekleştirebilmenin sorumluluğu altında, "*kamu personel dağılımında denge*"yi sağlayabilmek için birtakım usulleri yıllar boyunca sürekli olarak denemektedir.

Bu amaçla bugüne kadar kullanılan belli başlı usuller;

- Bazı görevler için mecburi hizmet yükümlülüğü getirilmesi (*Bakınız doktorluk*)

- Bazı görevler için belli bölgelerde belli süre görev yapma yükümlülüğü getirilmesi (*Yer değiştirme suretiyle atama yönetmeliği uygulamaları, polislik, kaymakamlık, askerler vb.*)
- Yer değiştirme suretiyle bazı yerlere atanmanın tercih sistemine ve görev yapılan yerlerde elde edilen puan üstünlüğü esasına bağlanması (*Öğretmenlik vb.*)
- Bazı yerlerde görev yapanlara erken terfi ve ek ödeme imkânı sağlanması (*2 yılda bir derece yükselmesi yapılması, teknik ve sağlık hizmetleri personeline ilave tazminat, OHAL tazminatı ödenmesi vb.*)
- Bazı birimlerin geliştirilmesinin desteklenmesi (*Üniversitelerde akademik personele geliştirme ödeneği verilmesi vb.*)
- Bazı yerlere atananların eşlerinin eş durumundan dolayı tayin veya ücretli-ücretsiz izin uygulamalarından yararlandırılması (*Bakınız 657 sayılı Kanun 72. Madde uygulaması*)
- İlk defa görevde yükselme mahiyetindeki kadrolara atanacakların atamalarının belli bölgelerdeki kadrolara yapılması

şeklinde sıralanabilir.

Bu uygulamalardan istenilen netice elde edilememiş olmalı ki, son yıllarda yaygın ve vatandaşla birebir irtibatı gerektiren eğitim, sağlık ve din hizmeti alanında, personel dağılımında denge sorununu çözmek, kamu hizmeti sunumunu kesintisiz ve öngörülebilir bir sisteme kavuşturmak amacıyla yeni bir model denenmeye başlanmıştır.

Bu sistemde göreve başlayan kişi, daha atama tercihlerini yapmadan önce;

- Çalışacağı statünün bir sözleşmeli personel pozisyonu olduğunu,
- Tercih ettiği yerde istihdam edilmeye hak kazanması halinde belli bir süre orada sözleşmeli personel olarak çalışmak zorunda olduğunu,
- Bu süre zarfında yer değiştirmesinin mümkün olmadığını,
- Aile birliği mazeretine dayalı tayin talepleri açısından eşinin kendisine tabi olacağını,
- Bu şartlar altında belli bir süre çalıştıktan sonra memurluğa geçme hakkına sahip olduğunu,
- Memurluğa geçtikten sonra da orada belli bir süre çalışması gerektiğini,
- Ancak ondan sonra başka bir yere tayin talebinde bulunabileceğini

bilmektedir.

Şimdi eğitim, sağlık ve din hizmetleri alanında icra imkânı bulan bu sistemin mevzuat dayanaklarını ve uygulamasını görelim.

4.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Öğretmenler İçin 3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi

Bu düzenlemenin dayanağı 25.08.2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma

Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye 25.07.2016 tarihli ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen Ek 4. maddedir.

Buna göre;

Öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Bakanlığın boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında **657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında** sözleşmeli öğretmen istihdam edilebilir.

Görüldüğü üzere Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmenler için öngörülen bu sözleşmeli personel sistemi, başka bir mevzuatla (*652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de*) düzenlenmiş olsa da 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındadır. Burada yer alan hususlar dışında bu kapsamdaki personele, yukarıda detaylarını aktardığımız Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanacaktır.

Sözleşmeli öğretmenler,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile öğretmen kadrosuna atanabilmek için aranan özel şartları taşıyanlardan
- **Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından**
- **Bakanlık tarafından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre**

atanır.

Sözleşmeli öğretmenliğe yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz.

Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli öğretmenler, **can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen öğretmenin eşi bu öğretmene tabidir.**

Sözleşmeli öğretmenler, aday öğretmenler için öngörülen **adaylık sürecine tabi tutulmaktadır.**

Burada sözleşmeli öğretmenlerin diğer sözleşmeli personelden farklı olarak adaylık sürecine tabi tutulduğunu görmekteyiz. Bunun sebebi, bu kapsamdaki sözleşmeli öğretmenlerin belli süreç sonunda memurluk kadrolarına atanacak olmasıdır.

Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde bulundukları yerde öğretmen kadrolarına, yani memurluğa atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.

Bu personel hakkında çarpıcı bir ifade olsun diye **"3 + 1 Sözleşmeli Personel"** ibaresini kullanmamızın sebebi, 3 yıl süreyle aynı yerde görev yapan sözleşmeli personelin 3. yılın sonunda memur statüsünde öğretmen kadrosu-

na atanması, aynı yerde memur olarak da 1 yıl görev yaptıktan sonra başka bir yere atama talep edebilecek hale gelmesidir.

Madde metninin 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen ilk halinde, buradaki "*sözleşmeli öğretmen olarak çalışılması gereken*" 3 yıllık ve "*memurluğa atandıktan sonra yer değişikliği talebinde bulunabilmek*" için gerekli 1 yıllık süreler, sırasıyla 4 yıl ve 2 yıl olarak düzenlenmişti. Yani eski düzenlemeye göre; sözleşmeli öğretmen olarak göreve başladıktan sonra 4 yıl süreyle çalışmış olanlar memurluğa atanmaya hak kazanmakta, aynı yerde 2 yıl daha çalışanlar da yer değiştirme talebinde bulunabilmekteydi. Ancak 27.06.2019 tarihli ve 7180 sayılı Kanunun 17 nci maddesiyle buradaki "dört yıl" ibareleri "üç yıl" şeklinde ve "iki yıl" ibaresi de "bir yıl" şeklinde değiştirilmiştir.

Daha bu sisteme uygun olarak ilk atanan öğretmenlerin dahi atandıkları yerlerde 4 yıllık zorunlu çalışma süreleri dolmadan yapılan ***"4 yıllık çalışma süresini 3 yıla, 2 yıllık çalışma süresini de 1 yıla düşüren"*** bu değişiklik, bu alanda kitleden gelen talebin ne kadar güçlü, kamu personel yönetimi alanındaki geleneksel alışkanlıklarımız sebebiyle uzun soluklu bir sistem kurmanın da ne kadar zor olduğunu gözler önüne sermektedir.

Bu madde hükümlerine göre 3 yıllık süre sonunda öğretmen kadrolarına atananların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun **4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca sözleşmeli öğretmen pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.** Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır.

Bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarından öğretmen kadrolarına atananlara **iş sonu tazminatı ödenmez.** Bu personelin iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek **emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.**

Bu madde kapsamında sözleşmeli öğretmenlerin atanacağı öğretmen kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (*Artık 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*) ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, **başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek Millî Eğitim Bakanlığının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (*Artık 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*) ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve öğretmen kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılmaktad**ır.

Sözleşmeli öğretmenliğe atanacakların başvuruları, sözlü sınava alınacakların belirlenmesi, sözlü sınav konuları, sözlü sınavın usul ve esasları, atanmaları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususların Millî Eğitim Bakan-

lığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

7433 sayılı Kanunun 3. maddesiyle 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, Milli Eğitim Bakanlığında 28.11.2022 tarihi itibarıyla bu kapsamda çalışmakta olan sözleşmeli personelin çalışma sürelerine bakılmaksızın talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlamıştır. Geçici 48. Maddenin altıncı fıkrası,

- Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel olarak geçen süreler de dahil olmak üzere dört yıl süreyle başka bir yere atanamayacağını,
- Dört yıllık sürede, memur kadrosuna atanmadan önce tabi oldukları mevzuata göre yer değiştirme hakkına sahip olanların söz konusu mevzuatta yer alan süre, usul ve şartlarla görev yerlerinin değiştirilebileceğini

hükme bağlamıştır.

4.2. Sağlık Bakanlığı'nda Sağlık Personeli İçin 3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi

Bu düzenlemenin dayanağı 10.11.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye 03.10.2016 tarihli ve 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen "Sözleşmeli sağlık personeli istihdamı" başlıklı 45/A maddesidir.

Buna göre;

- Bakanlık ve bağlı kuruluşları, **merkez teşkilatları hariç olmak üzere ve öncelikle personel istihdamında güçlük çekilen yerlerde,**
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun **4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca**
- İlgili mevzuatı gereği kura ile ataması öngörülenler dışında (*Doktor, Diş hekimi vb. dışında*)
- 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (*Artık 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine*) ekli cetvellerde **Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kapsamında yer alan unvanlarla vize edilmiş pozisyonlarda**

bu maddede öngörülen şartlarla sözleşmeli personel istihdam edebilir.

Görüldüğü üzere Sağlık Bakanlığı'ndaki bu sözleşmeli personel sistemi, Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki 3 + 1 sözleşmeli personel gibi başka bir mevzuatla (*663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname*) düzenlenmiş olsa da **657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındadır. Burada yer alan hususlar dışında bu kapsamdaki personele yukarıda ayrıntılı olarak anlattığımız Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanacaktır.**

Bu kapsamdaki sözleşmeli sağlık personeli;

- Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucuna göre Bakanlık ve bağlı

kuruluşlarına Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi **(ÖSYM) Başkanlığı tarafından yapılacak yerleştirme ile atanabileceği gibi,**

- **Pozisyon ve ihtiyaç durumuna göre KPSS puanı esas alınarak Bakanlık tarafından yapılacak sözlü sınavla da atanabilir.**

Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli sağlık personeli üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. **Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen personelin eşi bu personele tabidir.**

Ancak,

- Sözleşmeli sağlık personelinin bulunduğu ilde bir yıl görev yapması ve vizeli pozisyon bulunması durumunda;
- Eşlerin her ikisinin de Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli
- Veya eşlerden birinin sözleşmeli, diğerinin Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında veya diğer bir kamu kurum veya kuruluşunda kadrolu statüde istihdam ediliyor olması halinde

hizmet ihtiyacının daha fazla olduğu yere atamaları yapılabilir.

Sözleşmeli sağlık personelinden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde bulundukları yerde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) bendi kapsamındaki kadrolara atanır. **Bu kadrolara atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.**

Madde metninin 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen ilk halinde, Milli Eğitim Bakanlığı 3 + 1 sözleşmeli personelinde olduğu gibi, buradaki "*sözleşmeli olarak çalışılması gereken*" 3 yıl ve "*memur kadrosuna atandıktan sonra yer değişikliği talebinde bulunabilmek için aranan*" 1 yıllık süreler, sırasıyla 4 yıl ve 2 yıl olarak düzenlenmişti. Yani eski düzenlemeye göre; sözleşmeli sağlık personeli olarak göreve başladıktan sonra 4 yıl süreyle çalışmış olanlar memurluğa atanmaya hak kazanmakta, aynı yerde 2 yıl daha çalışanlar da yer değiştirme talebinde bulunabilmekteydi. Ancak 27.06.2019 tarihli ve 7180 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle buradaki **"dört yıl" ve "iki yıl" ibareleri sırasıyla "üç yıl" ve "bir yıl" şeklinde değiştirilmiştir.**

Bu madde hükümlerine göre 3 yıllık sürenin sonunda memur kadrolarına atananların, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

Bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarından memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, **iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet sürelerinin,** 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca ödenecek **emekli ikramiyesine**

esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınması öngörülmüştür.

Bu madde çerçevesinde sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (*Artık 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*) ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, **başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek** ilgisine göre Bakanlık veya bağlı kuruluşlarının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (*Artık 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*) ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve kadrolara atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Bu madde kapsamında sözleşmeli sağlık personeli pozisyonlarına yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanmakta, sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmamaktadır.

7433 sayılı Kanunun 3. maddesiyle 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, Milli Eğitim Bakanlığında çalışmakta olan 3 + 1 sözleşmeli personelde olduğu gibi Sağlık Bakanlığında 28.11.2022 tarihi itibarıyla bu kapsamda çalışmakta olan sözleşmeli personelin de çalışma sürelerine bakılmaksızın talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlamıştır. Geçici 48. Maddenin altıncı fıkrası,

- Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel olarak geçen süreler de dahil olmak üzere dört yıl süreyle başka bir yere atanamayacağını,
- Dört yıllık sürede, memur kadrosuna atanmadan önce tabi oldukları mevzuata göre yer değiştirme hakkına sahip olanların söz konusu mevzuatta yer alan süre, usul ve şartlarla görev yerlerinin değiştirilebileceğini

hükme bağlamıştır.

4.3. Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Din Görevlileri İçin 3 + 1 Sözleşmeli Personel Sistemi

Bu düzenlemenin dayanağı, 22.06.1965 tarihli ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'a 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesiyle eklenen "Sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı 10/A maddesidir. (*Diyanet İşleri Başkanlığında bu kapsamda sözleşmeli personel istihdamına imkân veren 633 sayılı Kanunun 10/A maddesi, 16.03.2022 tarihli ve 7383 sayılı Kanunun 5. maddesiyle yeniden düzenlenmiştir.*)

Buna göre;

- Başkanlığın Din Hizmetleri Sınıfına ait unvanlarla ihdas edilmiş pozisyonlarında,
- Bu maddede öngörülen esaslarla

- 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına tabi

sözleşmeli personel istihdam edilebilir.

Görüldüğü üzere Diyanet İşleri Başkanlığı'nda din görevlilerinin istihdamı için öngörülen bu sözleşmeli personel sistemi, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'ndaki 3 + 1 sözleşmeli personel uygulaması gibi başka bir mevzuatla düzenlenmiş olsa da 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındadır. Burada yer alan hususlar dışında bu kapsamdaki personele Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanacaktır.

Maddede 7383 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonrasında sözleşmeli personelin işe alınması prosedürü yeniden düzenlenmiştir. Burada yapılacak sınav sonucuna göre sözleşmeli personel pozisyonlarına atama yöntemi yerine, aynı Kanunla kurulan Diyanet Akademisine "aday din görevlisi" olarak kabul edilme yöntemi öngörülmüştür.

Buna göre;

- 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar yanında Başkanlık mevzuatı ile belirlenen özel şartları taşıyanlardan
- Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla atama yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından
- Başkanlık tarafından Diyanet Akademisine giriş için yapılacak sözlü ve/veya uygulamalı sınavdaki başarı sırasına göre

aday din görevlisi belirlenir.

Başkanlık tarafından belirlenen aday din görevlileri, Diyanet Akademisinde mesleki eğitime alınır.

Aday din görevlilerinden mesleki eğitim alanı;

- Müezzin-kayyım olanlara (5.000),
- İmam-hatip ve Kur'an kursu öğreticisi olanlara (6.000),
- Vaiz olanlara (7.000)

gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın, her ay harçlık ödenir.

Aday din görevlilerinin eğitim dönemindeki iaşe ve ibateleri, sağlık giderleri ve yönetmelikte tespit edilecek ihtiyaçları Başkanlık bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Aday din görevlilerinden yükümlülüğü bulunanların askerlik hizmetleri, adaylıkla ilişikleri kesilinceye kadar ertelenir.

Aday din görevlileri, mesleki eğitim sürelerinde genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı üzerinden Başkanlık bütçesinden ödenir. Bu kişilerin, 5510 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (10) numaralı bendine göre tespit edilecek eş ve

çocukları ile ana ve babaları da bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla genel sağlık sigortasından yararlandırılır.

Diyanet Akademisi eğitim süresi; adayların eğitim durumu, atanacakları pozisyon ve Akademiye Giriş Sınavındaki başarı durumu dikkate alınarak altı ay ile üç yıl arasında belirlenir.

Belirlenen program süresi içerisinde eğitimleri ve sınavları başarıyla tamamlayamayan, alım şartlarını kaybeden veya bu şartları taşımadığı sonradan anlaşılan aday din görevlileri ile atanacakları kadro için aranan şartlar bakımından mesleğe uygun olmadıklarına Başkanlıkça karar verilen aday din görevlilerinin ilişikleri kesilir.

Eğitim programları ile sınavları başarıyla tamamlayan aday din görevlileri, eğitimlerine uygun pozisyonlara atanır.

Yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz.

Sözleşmeli personel olarak atananların üç yıl süreyle başka bir yere atanamaması, aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin eşinin bu personele tabi olması öngörülmüştür. Sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde bulundukları yerde pozisyonlarıyla aynı unvanlı memur kadrolarına atanır. Bu şekilde atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yaparlar. Bunlar hakkında aday memur hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüştür.

Madde metninin 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen ilk halinde, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı 3 + 1 sözleşmeli personelinde olduğu gibi, burada geçen "sözleşmeli olarak çalışılması gereken" 3 yıl ve "memur kadrosuna atandıktan sonra yer değişikliği talebinde bulunabilmek için aranan" 1 yıllık süreler, sırasıyla 4 yıl ve 2 yıl olarak düzenlenmişti. Yani eski düzenlemeye göre; sözleşmeli din görevlisi olarak göreve başladıktan sonra 4 yıl süreyle çalışmış olanlar memurluğa atanmaya hak kazanmakta, aynı yer de 2 yıl daha çalışanlar da yer değiştirme talebinde bulunabilmekteydi. Ancak 27.06.2019 tarihli ve 7180 sayılı Kanunun 3. maddesiyle buradaki **"dört yıl" ibareleri "üç yıl" şeklinde ve "iki yıl" ibaresi de "bir yıl" şeklinde değiştirilmiştir.** Maddede değişiklik öngören 7383 sayılı Kanun da bu düzenlemeyi korumuştur.

Bu madde hükümlerine göre kadrolara atananların, aday din görevlisi olarak geçirdiği süreler ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edildikleri süreler, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına, göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanırlar ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

Bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarından memur kad-

rolarına atananlara **iş sonu tazminatı ödenmez.** Bu personelin iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet sürelerinin, 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek **emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınması öngörülmüştür.**

Bu madde kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı kadrolar, atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın ihdas edilerek genel kadro ve usulü hakkında ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli memur kadrolarına ilişkin cetvelin Başkanlığa ait bölümüne eklenmiş ve kadroya atanan sözleşmeli personelin pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Mesleki eğitim görerek ataması yapılanlar, mesleki eğitim süresi kadar mecburi hizmetle yükümlüdür. Sağlık nedeniyle görevini yapmaya devam edemeyecekler hariç olmak üzere, mesleki eğitimini tamamlamadan eğitimden çekilenler ile Başkanlıkça adaylığına son verilenler, kendileri için yapılmış bulunan bütün giderleri ödeme tarihindeki karşılığı esas alınarak geri ödemek zorundadır. Ataması yapıldıktan sonra sağlık nedeniyle görevini yapmaya devam edemeyecekler hariç olmak üzere, herhangi bir sebeple mecburi hizmet yükümlülüğü dolmadan görevinden çekilenler ile göreviyle ilişiği kesilenler, kendileri için yapılmış bütün giderleri, görev yapmadıkları süre ile orantılı olarak ve ödeme tarihindeki karşılığı esas alınarak ödemek zorundadırlar.

Aday din görevlisi olarak atanacakların başvuruları, Akademiye Giriş Sınavı, aday din görevlilerinin eğitim programları ve süresi, disiplin ve izin işlemleri, ilişik kesilme halleri, sözleşmeli personel pozisyonlarına atanma şartları, sınav ve usulleri ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

7433 sayılı Kanunun 3. maddesiyle 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığında çalışmakta olan 3 + 1 sözleşmeli personelde olduğu gibi 28.11.2022 tarihi itibarıyla Diyanet İşleri Başkanlığında bu kapsamda çalışmakta olan sözleşmeli personelin de çalışma sürelerine bakılmaksızın talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlamıştır. Geçici 48. Maddenin altıncı fıkrası,

- Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel olarak geçen süreler de dahil olmak üzere dört yıl süreyle başka bir yere atanamayacağını,
- Dört yıllık sürede, memur kadrosuna atanmadan önce tabi oldukları mevzuata göre yer değiştirme hakkına sahip olanların söz konusu mevzuatta yer alan süre, usul ve şartlarla görev yerlerinin değiştirilebileceğini

hükme bağlamıştır.

5. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE 399 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Kamu iktisadi teşebbüslerinde personel sistemini düzenlemek üzere 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe konulmuştur.

Bu bağlamda dilerseniz önce kamu iktisadi teşebbüslerindeki personel sistemine kısaca bakalım.

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname, kapsamında bulunan kamu iktisadi teşebbüslerinde hizmetlerin esas itibariyle üç tür personel eliyle yürütülmesini öngörmüştür:

- Memurlar:

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, karar alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş **asli ve sürekli görevler, genel idare esaslarına göre yürütülür.** Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların **genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri;** genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür. **Bunlar hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.**

- Sözleşmeli Personel:

Memurlar dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların **genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir.** Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilmektedir. Kamu iktisadi teşebbüsleri **sözleşmeli personeli hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanmaktadır.**

- İşçiler:

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalıştırılan işçiler, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir. İşçiler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin yukarıdaki "memur" ve "sözleşmeli personel" tanımı, kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejiminin düzenlenmesi konusunda daha önce *(1980'li yıllarda)* çıkarılan düzenlemeler hak-

kında Anayasa Mahkemesi'nce verilen iptal kararlarının izlerini taşımaktadır.

Anayasa Mahkemesi kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejimi hakkında özetle;

- Anayasa'nın 128. maddesinin 1. fıkrasında geçen "Devletin, **kamu iktisadi teşebbüsleri** ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmünden hareketle
- ***"Kamu iktisadi teşebbüslerinde de genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevler vardır ve bu görevler memurlar eliyle yürütülmelidir"***

kararını vermiştir. (*Bakınız, Anayasa Mahkemesinin KİT'lerde yalnızca sözleşmeli personel ve işçilerin istihdamını öngören 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hakkında verdiği E.1988/5, K.1988/55 sayılı Kararı.*)

Bahse konu Karar'da Anayasa Mahkemesi'nin o tarih itibariyle sözleşmeli personel istihdamına yaklaşımını da görmek mümkündür:

"*Sözleşmeli personel istihdamında ise "akdî" bir durum söz konusudur ve atamadan tamamen başkadır. Genelde sözleşmenin tarafları arasında özgür ve karşılıklı irade uyumu esastır. Sözleşme bireyin hak ve yetkilerini, çalışacağı kurumla olan ilişkilerini gösterecek ve yönetecek bir takım hükümleri de içerir. Böylece taraflar için yeni hukuksal durumlar yaratır.*

Şu halde, kamu iktisadî teşebbüslerinde çalıştırılan ve KHK'de bir hizmet sözleşmesine tâbi olduğu belirlenen ***sözleşmeli personelin, Anayasa'nın 128. maddesinde yer alan ve atamaya tâbi "diğer kamu görevlileri" kapsamına dahil edilmelerinde anayasal olanak yoktur.***"

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname de Anayasa Mahkemesinin verdiği bu kararlar çerçevesinde ikili bir ayrımı esas alarak,

- "genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetleri"

ve

- "genel idare esasları dışında yürütülen hizmetler"

şeklinde bir farklılaşmaya gitmiş, genel idare esaslarına göre yürütülen hizmetlerde **"memurlar"**ın, genel idare esasları dışında yürütülen hizmetlerde de **"sözleşmeli personel"**in istihdamını öngörmüştür.

Bu genel açıklamadan sonra kamu iktisadi teşebbüslerinde sözleşmeli personel istihdamına ilişkin düzenlemenin esaslarını incelemeye başlayabiliriz.

5.1. Sözleşmeli Personel Pozisyonları (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 4)

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edilmektedir. Kamu iktisadi teşebbüslerinde yeni memur ve işçi kadroları ve

sözleşmeli personel pozisyonlarının ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişikliklerinin Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılması öngörülmüştür.

5.2. Sözleşmeli Personelin İşe Alınması (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 6, 7, 8)

Sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınmaktadır.

Sözleşmeli personel ile akdedilecek sözleşmeler tip sözleşme çerçevesinde ve takvim yılı itibariyle yıllık olarak düzenlenmektedir.

İlk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılması öngörülmüştür.

Sözleşmeli olarak işe alınacak personelin;

- Kamu haklarından mahrum bulunmamaları,
- 18 yaşını tamamlamış olmaları,
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamaları,
- Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engel ile engelli olmamaları,
- En az ortaokul mezunu olmaları,

gerekir.

Sözleşmeli personelde aranılacak diğer özel şartların teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tespit olunması öngörülmüştür.

Sözleşmeli personelin işe alınmasında genel olarak;

- KPSS sonucuna göre doğrudan yerleştirme ve
- KPSS + Mülakat Sınavı

usulleri kullanılmaktadır.

09.11.2023 tarihli ve 32364 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2024 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesine Dair Tebliğ'in 7. maddesine göre; 1/1/2024 tarihinden sonra **sözleşmeli personel pozisyonlarına atanan personelin, atanmasını takiben 3 yıl geçmedikçe** halen görev yaptıkları kuruluşlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanamaması öngörülmüştür.

Bu atama yasağının iki istisnası vardır:

- Kurumsal alım yöntemi ile teşebbüslerde sözleşmeli personel pozisyonlarına atananlar,

- Mesleğe özel yarışma sınavı ile yardımcı olarak girilen kadrolar (örneğin müfettiş yardımcılığı, uzman yardımcılığı, stajyer kontrolörlük gibi kadrolar) ile bulunulan pozisyondan farklı ve öğrenim durumu itibarıyla ihraz ettikleri unvanlı kadro ve pozisyonlara yapılacak atamalar (örneğin memur unvanlı pozisyona atanmış personelin mühendis unvanlı bir kadro veya pozisyona atanması).

5.3. Sözleşmeli Personelin Ödev ve Sorumlulukları (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 10, 11)

Tarafsızlık: Sözleşmeli personel, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz. Görevini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamaz; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda bulunamaz ve bu çeşit eylemlere katılamaz.

Teşebbüs Personelinin Yükümlülük ve Sorumlulukları:

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürü, yönetim ve danışma kurulu veya yönetim komitesi üyeleri ile her çeşit personeli;

- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklara verilen sermayeyi ve sağlanan diğer kaynakları verimlilik ve kârlılık esaslarına göre kullanmak ve değerlendirmek hususunda gereken gayret ve basireti göstermekle sorumlu ve yükümlü olup, görevleri ile ilgili olarak mensup oldukları teşebbüs ve bağlı ortaklığa verdikleri zarardan dolayı özel hukuk hükümlerine tabidirler.
- Teşebbüslerin ve bağlı ortaklıkların paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı işledikleri suçlar ile bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde işledikleri suçlar ile ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı memur sayılarak haklarında Türk Ceza Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.
- Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli bilgileri, görevden ayrılmış olsalar bile, yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar. Aksi halde haklarında Türk Ceza Kanunu hükümleri uygulanır.
- Teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyelerinin görevlerini icra sırasında işledikleri suçlardan dolayı yargılanmaları, ilgili bakanın iznine bağlı olup; bu konuda Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

5.4. Sözleşmeli Personelin Genel Hakları (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 12, 13, 13/A)

Sosyal Güvenlik: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 12. maddesi, sözleşmeli statüde istihdam edilecek personelin, 5434 sayılı T.C. Emekli San-

dığı Kanununa tabi olduğunu belirtmektedir. Bu hükmü,

- 2008 yılı Ekim ayı öncesinde sözleşmeli statüde istihdam edilmeye başlanan personelin, sosyal güvenlik açısından mülga hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa,
- 2008 yılı Ekim ayından sonra ilk defa istihdam edilmeye başlanan sözleşmeli personelin de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin (c) bendi kapsamına

tabi olduğu şeklinde değerlendirmek gerekir.

Çekilme: Sözleşmeli personel, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkına sahiptir.

Sendika Kurma: Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri sözleşmeli personeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "*kamu görevlisi*" tanımı kapsamına girmekte ve kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmektedir.

5.5. Sözleşmeli Personele Getirilen Yasaklar (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 14-19)

Sözleşmeli personele getirilen yasaklar şunlardır:

- Grev yasağı
- Başka iş ve hizmet yasağı
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Basına bilgi ve demeç verme yasağı
- Siyasi faaliyet yasağı
- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı

5.6. Sözleşmeli Personelin Çalışma Saatleri ve İzin Hakkı (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 20-24)

Çalışma Saatleri: Sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi 40 saattir. İş ve işyerinin çalışma şartları dikkate alınarak tatil ve çalışma günleri, günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tespitine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurulları yetkilidir.

İzin Hakkı: Sözleşmeli personelin yıllık izni, mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında **memurların tabi olduğu hükümlerin uygulanması** öngörülmüştür.

Muvazzaf Askerlik için Görevinden Ayrılma: Muvazzaf askerlik için görevinden ayrılan sözleşmeli personel askerlik hizmetinin bitiminden itibaren 1 ay içinde başvurduğu takdirde işe başlatılır. Muvazzaf askerlikte geçen süreler, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sıradaki emekli keseneğine esas derecelerinde değerlendirilir.

5.7. Sözleşmeli Personelin Mali ve Sosyal Hakları

Sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücretinin, 3 unsurun toplamından oluşması öngörülmüştür;

- Temel ücret
- Başarı Ücreti
- Kıdem Ücreti

Sözleşme ücretlerinin tavanının her yıl bütçe kanunları ile belirlenmesi öngörülmüştür. Hazine ve Maliye Bakanlığınca yayımlanan 2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelge'de kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışmakta olan **sözleşmeli personelin ücret tavanı, 41.644,40 TL olarak tespit edilmiştir.**

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede; kamu personeli için uygulanan aylık katsayısının mali yılın ikinci yarısı için değiştirilmesi veya mali yıl içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması halinde sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını değiştirmeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Ancak 2012 yılından beri kamu çalışanlarının maaşlarındaki artış oranları; toplu sözleşme müzakere süreçleri sonunda uzlaşma sağlanmışsa toplu sözleşme ile, uzlaşma sağlanamamışsa da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ile belirlendiği için, her yıl 6 aylık dönemler halinde var ise enflasyon farkı da dikkate alınmak suretiyle toplu sözleşme süreçlerinde belirlenen artış oranında sözleşmeli personel ücretlerinde de artış yapılmaktadır.

5.7.1. Temel Ücret (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 26)

Temel ücret tutarlarının, sözleşmeli personelin unvanı, eğitim düzeyi, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilmesi öngörülmüştür.

Daha önce her bir grup için taban ve tavan ücretleri belirlenmek suretiyle 5 grupta toplanan tüm kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan sözleşmeli personel unvanları, 2017/T-8 sayılı Yüksek Planlama Kurulu kararıyla 3 gruba düşürülmüştür.

30 Aralık 2020 tarihli ve 31350 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan **29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile** 2017/T-8 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı yürürlükten kaldırılmış ve kamu iktisadi teşebbüslerinin gruplar itibariyle temel ücret taban ve tavanları belirlenmiştir.

Aşağıdaki Tablo'da 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı eki Karar'a göre Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personelinin gruplar itibariyle en düşük ve en yüksek temel ücretleri gösterilmiştir.

TABLO 41			
3342 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARINA GÖRE KİT'LERDEKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL İÇİN EN YÜKSEK VE EN DÜŞÜK TEMEL ÜCRETLER (*)			
GRUP (**)	**UNVAN SAYISI**	**EN DÜŞÜK TEMEL ÜCRET**	**EN YÜKSEK TEMEL ÜCRET**
1.GRUP	63	4.036 TL 19.882 TL	6.985 TL 34.409 TL
2.GRUP	77	3.558 TL 17.527 TL	6.112 TL 30.107 TL
3.GRUP	18	3.427 TL 16.880 TL	5.404 TL 26.618 TL

(*) Hazine ve Maliye Bakanlığınca yayımlanan 2021 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelge'ye göre, 30 Aralık 2020 tarihinde 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenmiş bulunan en düşük ve en yüksek temel ücret tutarlarının genel maaş artışına paralel olarak 2021 yılı başı itibariyle % 7,33 oranında, 2021 yılı temmuz ayında bu artırılmış tutarların % 8.45 oranında, 2022 yılı ocak ayında % 30,95 oranında, 2022 yılı temmuz ayında % 41,69 oranında, 2023 yılı ocak Ayında %30 oranında, 2023 yılı temmuz ayında % 17,55 oranında, 2024 yılı ocak ayında da % 49,25 oranında artırılması öngörülmüştür. Her bir satırda sağda gösterilmiş tutarlar bu oranlar üzerinden artırılmış ve 2024 yılı ocak ayı itibariyle geçerli tutarlardır. **(Bakınız Hazine ve Maliye Bakanlığının 05.01.2024 tarihli ve 2774790 sayılı yazısı ile duyurulan 1 Sıra No'lu Genelge Madde 1/f)**

(**) Her bir Grup kapsamında hangi sözleşmeli personel unvanlarının yer aldığını görmek için 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı eki Karar'a bakınız.

Bahse konu Cumhurbaşkanı Kararının 1. maddesinin 3. fıkrasına göre sözleşmeli personelin ücretlerini, belli kriterlere göre en yüksek ve en düşük ücretler dahilinde belirlemeye Yönetim Kurulları yetkili kılınmıştır.

5.7.2. Başarı Ücreti (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 27)

Sözleşmeli personelden yapılan sicil ve başarı değerlemesi sonucunda sicil ve başarıları;

- (A) düzeyinde olanlara temel ücretlerinin % 8'i,
- (B) düzeyinde olanlara % 4'ü,
- (C) düzeyinde olanlara % 2'si

oranında hesaplanacak miktarda ve Kanun Hükmünde Kararname'nin 43 üncü maddesindeki esaslara göre başarı ücreti ödenmesi öngörülmüştür.

5.7.3. Kıdem Ücreti (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 28)

Sözleşmeli personelden bir sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi toplamı

- 6 - 10 yıl olanlara temel ücretlerinin % 2'si,
- 11 - 15 yıl arasında olanlara% 3'ü,
- 16 - 20 yıl olanlara % 4'ü ve
- 21 yıl ve daha fazla olanlara % 5'i

oranında kıdem ücreti verilmektedir.

Bu konuya ilişkin olarak 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının "KİT'lerde kıdem ücreti" başlıklı 16. maddesinde, ***"399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin kıdem ücretini düzenleyen 28 inci maddesinde yer alan "6" ibaresi "60 ayı tamamlama", "11" ibaresi "120 ayı tamamlama", "16" ibaresi "180 ayı tamamlama", "21" ibaresi "240 ayı tamamlama" şeklinde uygulanır."*** hükmüne yer verilmiştir.

5.7.4. Ek Ödeme (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 9)

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9. maddesinde "*Aylıklarını ..... 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele, ... mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil almakta oldukları toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla,* ***en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil), ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kadro ve görev unvanlarına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda ek ödeme yapılır.***

Ek ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu maddeye göre yapılacak ek ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz." hükmü yer almaktadır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvelin (Ç) Bölümünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personele ödenecek ek ödeme oranları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, veteriner, şehir plancısı, müdür yardımcısı, teknik şef, atölye şefi, başeksper, eksper, teknik amir, teknik uzman, başkontrolör, kontrolör, baştabip, baştabip yardımcısı, diş tabibi, tabip, uzman tabip, uzman (Tıpta Uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu ilgili mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alanlar), başuzman (Sümer Holding) ve şube müdürü (Sümer Holding) pozisyonlarında bulunanlar için **% 82,**
- Uzman, amir, ajans amiri, koruma güvenlik amiri, koruma ve güvenlik amir yardımcısı, şef, koruma güvenlik şefi, koruma güvenlik grup şefi, itfaiye şefi, gar şefi, istasyon şefi, şeftren pozisyonlarında bulunanlar için **% 67,**

- Sağlık teknisyen yardımcısı pozisyonlarında bulunanlar için **% 53,**
- Diyetisyen ve tekniker pozisyonlarında bulunanlar için **% 48,**
- Teknik ressam, teknisyen, laborant, makinist (TCDD), makinist, makinist yardımcısı (TCDD), başteknisyen, konstrüktör, revizör ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlar için **% 47,**
- Diğer pozisyon unvanlarında bulunanlar için **% 42.**

Sözleşmeli personele yapılacak ek ödeme tutarı, burada belirlenen ek ödeme oranlarının, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil) uygulanması suretiyle belirlenmektedir.

5.7.5. İlave Ödeme (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 40)

Kamuoyunda **"en düşük Devlet memuru maaşının 22.000 TL'nin üzerine çıkarılmasını öngören düzenleme"** olarak bilinen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle eklenen Ek 40. maddede 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren diğer kamu çalışanlarına olduğu gibi "..... bir yıldan az süreli çalışanlar, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar, proje süreleriyle sınırlı olarak veya geçici mahiyetteki işlerde çalışanlar ve ücretleri 2914 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen esaslara göre belirlenenler ile mevzuatı uyarınca ücretleri özel olarak belirlenen diğer yabancı uyruklu çalışanlar hariç olmak üzere 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatlarında **istihdam edilen sözleşmeli personele (kadro karşılığı sözleşmeli dahil) (15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme....**" yapılması öngörülmüştür.

2024 yılının birinci yarısı itibarıyla yapılacak ilave ödemenin tutarı;

15.965 X 0,760871 = 12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)'dir.

Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

5.7.6. Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 30)

- Fazla Çalışma Ücreti: Zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenir.

Ancak aylık olarak,

- Fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı kurumun sözleşmeli personel sayısının % 5'ini;
- Personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı da ilgililerin temel ücretlerinin % 15'ini

geçemez.

Mal ve hizmet üretiminde darboğaz yaratılmaması bakımından kritik görevlerde bulunan sözleşmeli personel için, teşebbüs veya bağlı ortaklığın teklifi, DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle % 5 oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir.

- Yabancı Dil Ödemesi: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2 nci maddesi uyarınca yapılacak yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı esas alınarak, yabancı dil bilgisi seviyeleri;

- (A) olanlara temel ücretlerinin % 10'u,
- (B) olanlara temel ücretlerinin % 5'i,
- (C) olanlara temel ücretlerinin % 2'si

oranında bilinen her yabancı dil için ödemede bulunulur.

Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamaz.

5.8. Harcırah (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 31)

Yurt içinde ve yurt dışında geçici olarak görevlendirilecek sözleşmeli personele gündelik ve yol gideri ödenir. Ödenecek gündelik miktarı 6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca en yüksek Devlet memuru için belirlenen gündeliği geçmemek üzere ilgililerin görev ve unvanları dikkate alınarak teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca tespit edilir.

İlk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında kendisi ve aile efradına harcırah ödenmez.

Yukarıda belirtilmeyen hususlarda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre işlem yapılması öngörülmüştür.

5.9. Ölüm ve Cenaze Giderleri (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 32)

Sözleşmeli personelin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının doğum, ölüm yardımı ve cenaze giderleri hakkında memurların tabi olduğu hükümlerin uygulanması öngörülmüştür. Ancak ölüm yardımının hesabında ilgililerin temel ücretleri esas alınmaktadır.

5.10. Ödül (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 35)

Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya karlılığı artıran veya teşebbüs ve bağlı ortaklığın faaliyetlerine yararlı buluş getiren veya büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele,

- Genel müdürce bir aylık,

- Genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık

sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilebilir. Ancak bu şekilde bir takvim yılı içinde ödüllendirileceklerin sayısı teşebbüs ve bağlı ortaklıkların toplam sözleşmeli personel sayısının % 2'sinden fazla olamaz.

5.11. Avukatlık Vekâlet Ücreti (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 37)

Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekâlet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri esas alınır.

Halen Devlet memuru statüsünde bulunan avukatlara vekâlet ücreti ödenmesinde, 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulandığı için, kamu iktisadi teşebbüslerindeki avukatlara vekâlet ücreti ödenmesinde de aynı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri ve bu konuya ilişkin toplu sözleşme hükümleri esas alınacaktır.

5.12. Sözleşmeli Personel İçin Sicil Değerlendirmesi (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 38-43)

Sicil Dosyası: Her sözleşmeli personelin bir sicil dosyası bulunur. Sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettiş raporları sicil dosyasına konulur.

Sözleşmeli personelin başarılarının tespitinde, emekliye sevk edilmelerinde veya sözleşmelerinin yenilenmesinde ya da yenilenmeyerek feshinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.

Sözleşmeli personelin sicil değerlendirmesine ilişkin hususlar ve sicil amirleri Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle belirlenir.

Sicil ve Başarı Değerlendirmesi:

Yapılan sicil ve başarı değerlemesi sonucunda;

- 59 ve daha aşağı puan alanlar (D),
- 60-75 puan alanlar (C),
- 76-89 puan alanlar (B),
- 90 ve daha yukarı puan alanlar (A)

olmak üzere personel dört başarı düzeyinde değerlendirilir.

Sicil ve Başarı Değerlendirmesinin sonucu:

Sicil ve başarı değerlemeleri;

- (D) düzeyinde olanlarla başka bir sicil amirinin yanında, bulundukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle altı ay daha denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılır. Bu süre sonunda da sicil ve başarıları (D)

düzeyinde olanların sözleşmeleri fesh edilir ve haklarında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.
(2008 yılı Ekim ayından sonra hizmete alınan sözleşmeli personelin 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabi olduğu dikkate alındığında bu hükmü, "haklarında tabi oldukları sosyal güvenlik mevzuatında yer alan hükümler uygulanır" şeklinde değerlendirmek gerekir.)

- (C) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin % 2'si oranında,
- (B) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin % 4'ü oranında,
- (A) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin % 8'i oranında,

başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.

5.13. Sözleşmeli Personel ve Disiplin (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 44-56)

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla;

- Sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri,
- İş yerinde veya dışında teşebbüs ve bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle

kademe ilerlemesinin durdurulması hariç verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde **teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır.**

Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için sözleşme ücretinden kesme cezası, aylıktan kesme cezası esaslarına göre uygulanır.

Savunma hakkı, disiplin cezalarına itiraz, görevden uzaklaştırma vb. konularda memurlara benzer hükümler söz konusudur.

5.14. Sözleşmenin Feshi (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 45)

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

- İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,
- İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,
- Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,

- Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,
- Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,
- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

İstek, yaş haddi, malüllük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.

5.15. 399 Sayılı Kanun Hüküm Kararnamede Hüküm Bulunmayan Haller

Sözleşmeli personele ilişkin olarak 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. **(399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Madde 58)**

6. MAHALLİ İDARELERDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

Mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamının dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesidir.

2000'li yılların başından itibaren ülkemizde;

- Hem kamu yönetimi yapılanmasında,
- Hem mahalli idarelerde,
- Hem de kamu personel sisteminde

yoğun reform hazırlık çalışmaları yürütülmüştür.

Bu üç alandan; kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında ve kamu personel sisteminde öngörülen reform düzenlemelerinden sadece bazıları değişik mevzuatla hayata geçme imkânı bulmuşsa da, "*bu reform süreci sonunda hazırlanan yasa tasarılarının bir bütün olarak yürürlüğe girdiği tek alan, mahalli idarelerdir*" denebilir.

Gerçekten de

- 10.07.2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu,
- 22.02.2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu,
- 26.05.2005 tarihli ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu,
- 03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu

yerel yönetimler alanında bir yıl içinde peş peşe yürürlüğe konulan kapsamlı yasalardır.

Bu arada mahalli idareler personel ve kadro sistemi konusunda son dere-

ce önemli bir değişimi simgeleyen iki Yönetmelik de yürürlüğe konulmuştur;

- 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik"
- 10.06.2007 tarihli ve 26548 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik"

Bahse konu Yönetmelikler yürürlüğe konulmadan önce 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre mahalli idarelerin kadroları Bakanlar Kurulu kararı ile ihdas edilmekte, ihdas edilen kadroların açıktan atama amacıyla kullanılması da merkezi yönetimin iznine tabi bulunmakta idi. Yine mahalli idarelerin kadroları konusunda da hem sayı, hem de unvan anlamında bir standarttan bahsetme imkânı yoktu.

Hem yukarıda belirtilen Kanunlar, hem de bahse konu Yönetmeliklerle birlikte;

- Mahalli idarelerin kadroları, unvan ve nitelik bazında standarda kavuşmuş,
- Nüfus, ilçe merkezi, sanayi-ticaret merkezi ve turizm merkezi olma gibi kriterlere göre mahalli idareler tasnif edilmiş,
- Yapılan tasnife göre duyulabilecek ihtiyaçlar göz önüne alınarak her bir mahalli idarede ne kadar memur/sözleşmeli personel ve işçi çalıştırılabileceği belirlenmiş,
- Belirlenen norm kadro ilke ve standartlarına uygun olarak kadroları ihdas etme ve var olan kadrolarda değişiklik yapma yetkisi ilgili mahalli idarelerin meclislerine bırakılmış,
- Belirlenen kadrolardan bazılarında sözleşmeli personel çalıştırılabilmesine imkân sağlanmış,
- İhdas edilen kadroların açıktan atama amacıyla kullanımı konusunda personel giderleri/bütçe büyüklüğü gibi objektif kriterler getirilmiştir.

Mahalli idarelerde kadro sistemi konusundaki bu genel bilgilerden sonra şimdi mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı bahsine geçebiliriz.

6.1. Mahalli İdarelerde Kadro İhdası

Mahalli idare birlikleri ayrık tutulacak olursa, esas itibariyle mahalli idareler;

- Büyükşehir belediyeleri,
- Belediyeler,
- İl özel idareleri

şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Büyükşehir belediyelerine ilişkin kadro ve personel sistemi başta olmak üzere bir çok hususta 5393 sayılı Belediye Kanunu uygulanmaktadır. Diğer

taraftan, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun 36. maddesinin üçüncü fıkrasında ***"İl özel idarelerinde sözleşmeli personel ile kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılması hususunda Belediye Kanununun 49 uncu maddesi hükümleri uygulanır."*** hükmüne yer verildiği için, mahalli idarelerde personel istihdamının ana parametrelerini düzenleyen temel metin 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesi olmaktadır.

Belediye Kanunu'nun 49. maddesinde yukarıda da ana hatlarıyla izah edildiği üzere "norm kadro ilke ve standartlarının Çevre ve Şehircilik Bakanlığı *(Kanunda Devlet Personel Başkanlığı ibaresi geçmiş olmasına karşılık Kanunda bir değişiklik yapılmaksızın 17.04.2022 tarihli ve 31812 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile birlikte, Yönetmelikte yer alan Devlet Personel Başkanlığı ibareleri çıkarılmış, Devlet Personel Başkanlığının kaldırılması sonrasında görevlerinin devredildiği yeni bir birime bu konuda görev verilmemiş, norm kadro ilke ve standartlarının artık Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır.)* tarafından müştereken belirlenmesi" öngörülmüştür.

Burada vurgulanması gereken bir nokta, daha önce uzun yıllar boyunca mahalli idarelerin merkezi idare ile irtibatını sağlayan bakanlık İçişleri Bakanlığı iken, İçişleri Bakanlığı bünyesindeki Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı bünyesinde Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü adı altında yapılandırılması ile birlikte mahalli idareler konusunda irtibat ve koordinasyon makamının Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı haline gelmesidir.

Buna göre;

- Büyükşehir belediyeleri dahil belediyelerin ve bağlı kuruluşlarının kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla,
- İl özel idarelerinin kadroları da il genel meclisi kararıyla

ihdas edilmekte ve gerekli hallerde kadro değişiklikleri de aynı usulle gerçekleştirilmektedir.

6.2. Mahalli İdarelerde Kimler Sözleşmeli Çalıştırılabilir?

Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak

- Çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında;

- Avukat,
- Mimar,
- Mühendis,
- Şehir ve bölge plâncısı,

- Çözümleyici
- Programcı,
- Tabip,
- Uzman tabip,
- Ebe,
- Hemşire,
- Veteriner,
- Kimyager,
- Teknisyen
- Tekniker

gibi uzman ve teknik personelin yıllık sözleşme ile çalıştırılabilmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde sözleşmeli personel istihdamının tercih edilmesi halinde, sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz.

Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, kamu personel sistemimizde var olan diğer sözleşmeli personel çalıştırma yöntemlerinin aksine, mahalli idarelerde sözleşmeli personel istihdamı için ayrıca **"sözleşmeli personel pozisyonu" ihdası yapılmamaktadır.** Mahalli idarelerin norm kadrolarına göre ihdas edilmiş bulunan aynı unvanlı memur kadrolarında isteğe bağlı olarak sözleşmeli personel çalıştırılabilmektedir. Eğer bir memur kadrosuna karşılık olmak üzere, bu madde hükümleri uygulanmak suretiyle sözleşmeli personel çalıştırılmaktaysa artık o memur kadrosuna atama yapılamamaktadır.

Kısaca tekrar etmek gerekirse bir mahalli idare, norm kadro sistemine uygun olarak ihdas edilmiş bulunan kadroların tümünde memur istihdam edebileceği gibi, 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde sayılan bazı kadrolarda sözleşmeli personel de çalıştırabilir.

Bu kapsamdaki sözleşmeli personelin hizmete alım usulü konusunda "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"da özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. 7/17554 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan **"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"**ın Ek 2. maddesinde 03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi ve bu maddeye yapılan atıflara (*Büyükşehir belediyeleri ve il özel idarelerinde sözleşmeli personel istihdamı konusunda Belediye Kanununun bu maddesine atıfta bulunulmaktadır.*) istinaden istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmete alınmasında **sınav usulü uygulanmayacağı öngörülmüştür. Bu düzenleme, mahalli idarelerin sözleşmeli personel pozisyonlarına personel alımında memurlar için öngörülen personel alım usulünün uygulanmasını öngören 7433 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 26 Ocak 2023 tarihine kadar devam etmiştir.**

Ancak mahalli idarelerde bu kapsamda sözleşmeli olarak istihdam edi-

lecek personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şart koşulmuştur.

6.3. Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel İstihdamı Düzenlemesinin Gerekçeleri

Mahalli idarelerde böyle bir sözleşmeli personel sistemi kurulması, mahalli idare yöneticilerinin yıllardır bu alanda devam eden bazı yakınmalarını karşılama amacıyla yapılmıştır. Mahalli idare reform çalışmaları sırasında mahalli idare yöneticileri tarafından dile getirilen bu gerekçeler şu şekilde özetlenebilir:

- Mahalli idareler çoğunlukla küçük yerlerde faaliyette bulunduğu ve başka yerlerde birimi bulunmadığı için, merkezi yöntemle KPSS sonucuna göre alınan personel, çeşitli gerekçelerle o yerleşim yerinden bir an önce başka bir yere ya da başka kuruma geçmek istemekte, personeli o yerde tutmakta ve hizmete adapte etmekte güçlükler yaşanmaktadır.
- Mahalli idarelerde mahallinden personel temini, personelin ve hizmetin sürekliliğini sağlamak açısından önem taşımaktadır. Bunu sağlamak için de personel temini konusunda mahalli idare yöneticisine bazı kolaylıklar sağlamak gerekir. Bir dönem sonunda vatandaşa hesap verme durumunda olduğu için mahalli idare yöneticisinin mümkün olan en iyi personelle çalışmak isteyeceği ve işe alım yönteminde genel prosedürlerden istisna tutulmasının keyfi davranmaya sebep olmayacağı ve istenilen personelin en kısa sürede hizmet sunumu katılımına imkân sağlayacağı varsayılır. Sonuçta kendi tercihleri sonucunda "başarılı" ya da "başarısız" bulunma anlamında vatandaşa hesap vermek durumunda olan mahalli idare yöneticisidir.
- Mahalli idareler siyasetin etkisinin daha fazla hissedildiği yerlerdir. Diğer taraftan mahalli idarelerde siyasi kadronun her seçim döneminde değişebilme ihtimali vardır. Bu değişim, aynı siyasi çizgi içerisindeki yeni bir yönetici olabileceği gibi, farklı bir siyasi çizgideki bir yönetici de olabilir. Bu bağlamda mahalli idarelerde seçimle yönetimi devralan kişinin, hukuk, imar, planlama vb. alanlarda kendi ekibini kurmasına imkân sağlanmalıdır.

İşte mahalli idare yöneticilerinin dile getirdiği bu gerekçelere karşılık olmak üzere kurulan sistemde, o mahalli idare için belirlenen norm kadro sayısı aşılmamak kaydıyla ihdas edilen memur kadroları karşılık gösterilerek sözleşmeli personel çalıştırılmasına cevaz verilmiş, bu sözleşmeli personel istihdamı da genel sınav sisteminden istisna tutulmuştur. Sözleşmeli personel statüsünde personel alımının sınav sisteminden istisna tutulmasına ilişkin bu uygulama 2005 yılından 2023 yılına kadar sürmüştür.

Ancak hem 2013 yılında 6495 sayılı Kanun, hem de 2023 yılında 7433 sayılı Kanun ile mahalli idarelerde çalışmakta olan sözleşmeli personelin talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlanması, bu personelin sınavsız olarak işe alınması prosedürünün de yeniden değerlendirilmesini gündeme getirmiştir. Bu bağlamda 7433 sayılı Kanunun 6. maddesi, "*Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir.*" hükmünü getirmek suretiyle mahalli idarelerde sözleşmeli personelin sınavsız olarak işe alınması prosedürünü sona erdirmiştir.

6.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti

Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edileceklere ödenecek net ücretin, **söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi öngörülmüştür.**

Mahalli idarelerde çalışmakta olan sözleşmeli personel için 2024 Yılının Ocak Ayı itibariyle uygulanacak ücret tavanları Hazine ve Maliye Bakanlığının 05.01.2024 tarihli ve 2774928 sayılı yazısı ile duyurulan (3) Sıra No'lu Genelgesi ile belirlenmiştir.

Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usule göre tespit olunur.

Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.

6.5. Kısmi Zamanlı Çalışan Sözleşmeli Personel

Avukat, mimar, mühendis (*inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla*) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde,

- Bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla,
- Haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde

kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir.

Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz.

Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süre ile orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir.

Bu çerçevede kısmi zamanlı sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için

iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye veya bağlı kuruluşta çalıştırılamaz.

Yukarıdaki hükümler uyarınca çalıştırılacak sözleşmeli personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez.

Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır.

Dördüncü fıkrada sayılan unvanlara (avukat, mimar, mühendis, veteriner) ilişkin hizmetler dışında kalmak ve o hizmet için ihdas edilmiş kadro bulunmamak kaydıyla, Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca (*Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı*) üçüncü fıkra çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı uygun görülmüş olan kadro unvanlarına ilişkin görevlerde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre münhasıran **kısmi süreli olarak sözleşmeli personel çalıştırılabilmesi de** öngörülmüştür. **(5393 sayılı Kanun, Madde 49/5)**

7. 4924 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Sağlık alanında özellikle tabiplerin, eleman temininde güçlük çekilen yerlerde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdamını öngören bu düzenlemenin dayanağı, 10.07.2003 tarihli ve 4924 sayılı **"Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"**dur.

Kanunun amacı; "*eleman temininde güçlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesini temin etmek üzere, hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilecek sağlık personeli*"ne ilişkin hususları düzenlemek olarak ortaya konulmuştur.

Kanunda sözleşmeli personel istihdam edilecek hizmet birimlerinin yılda bir kez Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edileceği ve dağıtımı yapılacak pozisyon sayısının 36.000'i geçemeyeceği belirtilmiştir. (**NOT**: *Bu kapsamda çalıştırılabilecek sözleşmeli personel sayısı, 22.000 iken, 16.06.2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunla 27.000'e, 21.02.2024 tarihli ve 7496 sayılı Kanunla da 36.000'e çıkarılmıştır.*)

"Cumhurbaşkanı Kararına göre 35.962'si tabip ve uzman tabip olmak üzere, bu Kanun kapsamında çalıştırılacak 36.000 sözleşmeli personel pozisyonunun dağılımları yapılmıştır. (Bakınız, 26.04.2024 tarihli ve 32528 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2024/116 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı)"

7.1. Çakılı Pozisyon ve Geçici Görevlendirme (Kanun, Madde 3)

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından birimler itibarıyla vize edilmiş pozisyonlarda istihdam edilecek personel; pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde sürekli olarak görevlendirilemez ve çalıştırılamaz.

Ancak sözleşmeli personelin;

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının harekât ve benzeri ihtiyaçları ile genel hayatı etkileyen afet, salgın hastalık durumlarında, olağanüstü hâl, seferberlik ve savaş hâllerinde yurt içi ve yurt dışında her takvim yılı için iki aya kadar,
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında her takvim yılı için bir aya kadar,

pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde geçici olarak görevlendirilebilmesi öngörülmüştür.

7.2. Sözleşmeli Personelin İşe Alınması (Kanun Madde 4)

Sözleşme ile çalıştırılacak personelin;

- Bakanlığın belirleyeceği hizmetin gerektirdiği özel koşulların yanı sıra,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde belirtilen genel şartları
- Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen nitelikleri

taşıması zorunludur.

Tabipler hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar sözleşmeli personel olarak istihdam edilmezler.

Sözleşmeli personelin ataması;

- Uzman tabip, tabip, diş tabibi ve eczacı pozisyonlarına **kura ile,**
- Diğer sözleşmeli personel pozisyonlarına ise **merkezi sınav sonucuna göre**

yapılmaktadır.

Daha önce Devlet memurluğu hizmeti bulunanlar, halen Devlet memuru olarak çalışanlar, diğer personel kanunlarına tabi olanlar ile bu Kanuna tabi olarak istihdam edilip de hizmet sözleşmesini feshedenler veya sözleşmesi feshedilenler de sınavla atanması öngörülen pozisyonlara **ancak merkezi sınav sonucuna göre atanabilirler.**

Bir sözleşmeli personel pozisyon unvanından sınavla atanması öngörülen diğer bir pozisyon unvanına nakiller merkezî sınav puanına göre yapılmaktadır.

Sözleşmeli personelin aynı pozisyon unvanı ile Cumhurbaşkanı kararında gösterilen hizmet birimleri arasındaki sınavla atanması öngörülen aynı unvanlı boş diğer pozisyonlara nakillerinde hizmet puanı esas alınır.

7.3. Sözleşmeli Personelin Çalışma Şartları (Kanun Madde 5, 9)

- Sözleşme süresi ve yenilenmesi

Hizmet sözleşmelerinin uygulanma süresi, malî yıl ile sınırlıdır. Taraflardan birinin, sözleşmenin bitiminden en geç bir ay önce karşı tarafa yazılı fesih bildiriminde bulunmaması durumunda hizmet sözleşmesinin uygulanma süresi, izleyen yılın sonuna kadar uzatılmış sayılır.

- Yasaklar

Sözleşmeli personel;

- Kazanç getirici başka bir iş yapamaz,
- Resmi veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz,
- Serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemez,
- 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan fiil ve eylemlerde bulunamaz,
- Siyasi partilere üye olamazlar.

- İkamet

Sözleşmeli personelin, istihdam edildikleri hizmet birimlerinin bulundukları yerleşme merkezlerinde (*mücavir alanları dahil belediye ve köy hudutları içerisinde*) sözleşme süresince ikamet etmeleri esastır.

- Çalışma saatleri

Sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi emsali Devlet memurları ile aynıdır. Belirli sürede bitirilmesi gereken işler söz konusu olduğunda, sözleşmeli personel normal çalışma saatleri dışında veya hafta tatili ve resmi tatillerde de çalışmak zorundadır. Bu çalışmaları karşılığında sözleşmeli personele herhangi bir ek ücret ödenmez. Ancak, zorunlu çalışılan hafta tatili ve diğer dinlenme sürelerinin başka günlerde kullandırılması öngörülmüştür.

- İzinler

Sözleşmeli personelin izinleri hususunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanır. Ancak, otuz günü aşan hastalık izinlerinde sözleşmeli personele yarım sözleşme ücreti ödenir. Ayrıca, sözleşmeli personelin yıllık izinleri birleştirilemez ve bu personele yıllık izinden düşülmek üzere mazeret izni verilemez.

- Görevlendirilme

Sözleşmeli personel, istihdam edildiği hizmet biriminde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki hükümler çerçevesinde başhekim, başhekim yardımcısı ve başhemşire olarak görevlendirilebilir. Bu görevleri yürüttükleri sürece kendilerine bu görevlerinden dolayı başkaca bir ücret ödenmez.

- Sosyal güvenlik

2008 yılı ekim ayı öncesi işe alınan sözleşmeli personelin, istekleri üzerine Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile ilişkilendirilmesi öngörülmüştür. Diğer sosyal güvenlik kurumlarıyla ilişkilendirilen sözleşmeli personel hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesi

hükmü uygulanır. Bu düzenlemeyi yeni işe alınacaklar için 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında sigortalı olmak şeklinde anlamamız gerekmektedir.

- Harcırah

Sözleşmeli personel, emsali Devlet memuru dikkate alınarak 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinden yararlandırılır.

- Disiplin

Sözleşmeli personel hakkında uygulanacak disiplin cezaları hususunda bu Kanunda yer alan hükümler dışında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerine göre işlem yapılması öngörülmüştür.

Disiplin cezası uygulamasında;

- Aylıktan kesme cezasının, sözleşmeli personelin brüt ücretinin 1/30-1/8 arasında kesinti yapılması;
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının, sözleşmeli personelin ücretinin belirlenmesinde esas alınan kıdem süresinde indirim yapılması;
- Devlet memurluğundan çıkarma cezasının ise sözleşmenin feshedilmesi suretiyle uygulanması ve bu kişilerin memuriyet ile ilişiklerinin kesilmesi;
- Bir sözleşme döneminde toplam altı ay ve üzerinde ek ödeme kesintisi yapılan personelin mevcut sözleşmelerinin feshedilmesi

öngörülmüştür.

Sözleşmeli personele disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kanunun 9. maddesine 7496 sayılı Kanunla eklenen fıkrada "Devlet memuru olarak çalışmaktayken bu Kanun çerçevesinde sözleşmeli personel statüsüne geçenler, sözleşmelerinin Devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla sona ermemiş olması kaydıyla sözleşmelerinin bitiminde istekleri hâlinde 657 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre söz konusu statüye geçerken çalıştıkları ilde Bakanlığa ait boş Devlet memurluğu kadrolarına; bu ilde durumlarına uygun kadro bulunmaması hâlinde Bakanlığın uygun göreceği ilde Bakanlığa ait boş Devlet memurluğu kadrolarına naklen atanırlar." hükmü yer almaktadır.

Uygulanacak diğer kanunlar

Sözleşmeli personel hakkında;

- 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu,
- 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

hükümleri de uygulanır.

Sözleşmeli personele karşı görevi ile ilgili veya görevi başında işlenen suçlar Devlet memuruna karşı işlenmiş sayılır.

Sözleşmeli personelin çalışma usul ve esasları ile bu Kanunun uygulanmasına ilişkin diğer hususların Cumhurbaşkanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

7.4. Sözleşmeli Personelin Mali Hakları ve Ödül (Kanun, Madde 6)

Ücret

Sözleşmeli olarak çalıştırılacak personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre çalışanlar için uygulanmakta olan tavan ücretin 2,5 katını aşmamak üzere, ekli (2) sayılı cetvelde pozisyon unvanları itibarıyla belirlenmiş bulunan taban ve tavan ücret oranları arasındaki oranlar üzerinden hesaplanan miktarlarda aylık ücret ödenir.

Taban ve tavan oranlar arasındaki aylık ücretin belirlenmesinde; sözleşmeli olarak çalıştırılacak personelin pozisyon unvanı, hizmet süresi, görev yerinin özelliği ve şartları ile eğitim seviyesi esas alınır.

TABLO 42		
4924 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TABAN VE TAVAN ÜCRET ORANLARI (*)		
UNVAN VEYA POZİSYONUN NİTELİĞİ	**TABAN ÜCRET ORANI**	**TAVAN ÜCRET ORANI**
UZMAN TABİP	1,5	2,5
TABİP VE DİŞ TABİBİ	1,2	2,2
4 YIL VE ÜZERİ FAKÜLTE MEZUNU	0,9	1,9
2-3 YILLIK YÜKSEKOKUL MEZUNU	0.8	1,7
LİSE VE DENGİ OKUL MEZUNU	0,7	1,5

(*) 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personelin tavan ücretine, bu Tablo'da belirtilen taban ve tavan oranlar esas alınarak belirlenecek oranlar uygulanmak suretiyle sözleşmeli personelin ücreti belirlenmektedir. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan "2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin (1) No'lu Genelge"ye göre 2024 yılının 1. yarısında sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücretlerin aylık brüt tutarı ile sağlanacak diğer parasal ve ayni menfaatlerin yıllık brüt tutarının on ikide birinin toplamı 37.125,05 TL'yi geçemez.

Ödül

Sözleşmeli personele çalıştırıldıkları il merkezinde oluşturulacak komisyon ile sicil ve disiplin amirleri tarafından yapılacak başarı değerlendirmesi sonucunda;

- Emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilen sözleşmeli personele,
- Bir aylık ücreti tutarında ve bir malî yılda iki defayı geçmemek üzere

ödül verilebilmesi öngörülmüştür.

Sözleşmeli personelin emsallerine göre başarısı; görevin verimli ve etkin yürütülmesi, yaratıcılık, girişimcilik, çalışma disiplini, görevin yürütülmesinde gösterilen gayret ve başarı ile sağlık hizmetlerinden yararlananların memnuniyeti dikkate alınarak tespit edilir.

Sözleşmeli personele yapılacak ödemeler, çalışmayı takip eden ay sonunda yapılır. Sözleşmeli personele, aylık sözleşme ücreti dışında görev yaptıkları birimde bulunan döner sermayeden ilgili mevzuatı dahilinde ödeme yapılabilir.

Sosyal hak ve yardımlar

Sözleşmeli personel, Devlet memurları için öngörülen;

- Aile yardımı ödeneği,
- Doğum yardımı, *(633 sayılı KHK gereğince artık tüm vatandaşlar için geçerlidir.)*
- Ölüm yardımı ödenekleri
- Tedavi yardımı,
- Cenaze giderleri,
- Giyecek yardımı,
- Yiyecek yardımı

ödenek ve yardımlarından da yararlandırılmaktadır.

Sözleşmeli personele yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu hususta hüküm konulamaz.

7.5. Sözleşmenin Feshi (Kanun, Madde 7)

Sözleşmeli personel, **iki ay önceden yazılı ihbarda bulunmak şartıyla** sözleşmesini tek taraflı olarak her zaman feshedebilir.

Bakanlık,

- Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle sicil veya disiplin amirleri tarafından yazılı olarak ikaz edilenlerden söz konusu koşullara uymama halinin tekerrürü durumunda,
- Norm pozisyon sayısında değişiklik olması,
- Sözleşmeli personel pozisyonlarının vizelendiği birimlerin kapatılması veya bu birimlerde sözleşmeli personel istihdam edilmesinden vazgeçilmesi veya söz konusu birimlerde bazı unvanlarda sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi

hallerinde, sözleşmeli personelin sözleşmesini **bir ay önceden yazılı ihbarda bulunmak şartıyla feshedebilir.** Bakanlık sözleşmeyi sona erdirmek istediği takdirde gerekçesini karşı tarafa bildirmek zorundadır.

Norm pozisyon sayısında değişiklik olması, sözleşmeli personel pozis-

yonlarının vizelendiği birimlerin kapatılması veya bu hizmet birimlerinde sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi veya söz konusu birimlerde bazı unvanlarda sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi sebebiyle söz konusu sözleşmeli personel pozisyonları, yeniden belirlenebilir.

Sözleşmeli personel pozisyonlarının bu şekilde yeniden belirlenmesi halinde, pozisyonları iptal edilen personel, tercihleri alınarak boş sözleşmeli personel pozisyonlarına en çok üç ay içerisinde yerleştirilir. Bu durumlarda yerleştirme işlemi, sınavla ataması öngörülen pozisyonlar için sınav puanına göre, kura ile ataması öngörülen pozisyonlar için kura yöntemi ile yapılır.

Bu durumda olanlar hariç olmak üzere sözleşmesi feshedilenler ile hizmet sözleşmesini feshedenler fesih tarihinden itibaren iki yıl süreyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

Sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesinin;

- İstek, yaş haddi, malullük gibi nedenlerle emekliye ayrılması,
- 657 sayılı Kanuna göre Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini gerektirecek bir fiil işlenmesi
- Ölümü,
- İlgili mevzuatına göre aranan niteliklerden birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya
- Bu niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi

hallerinde kendiliğinden sona ermesi öngörülmüştür.

Sözleşmesi anılan fiillerden birini işlemesi nedeniyle sona eren personel, hiçbir şekilde bir daha sözleşmeli personel olarak istihdam edilemez.

7.6. Sürekli Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme (Kanun, Madde 7)

Sözleşmeli personelden;

- Kesintisiz on yıl süreyle sözleşmeli personel olarak hizmet etmiş
- Bu süre içerisinde aylıktan kesme ve üstü disiplin cezası almamış olanlar,
- Sicilleri olumlu olmak kaydıyla, (*657 sayılı Kanun'da sicil'e ilişkin düzenlemeler 2011 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.*)

sürekli sözleşmeli personel olma hakkını elde etmiş sayılır.

Bu hakkı elde etmiş personelin sözleşmesi, 657 sayılı Kanuna göre Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini veya sözleşmenin feshedilmesini gerektirecek bir fiil işlemedikçe emeklilik hakkını elde edene kadar Bakanlık tarafından tek taraflı olarak feshedilemez.

(**NOT:** Kamuoyunda "sözleşmeli personele kadro düzenlemesi" olarak bilinen 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, pek çok sözleşmeli personel statüsünde olduğu gibi 28.11.2022 tarihi itibarıyla 4924 sayılı Kanun hükümlerine göre sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta

olanların da talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân vermiştir.)

8. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 6. MADDESİNE GÖRE ÇALIŞTIRILAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL

"Kamu kurumlarının büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde, yüksek nitelikli bilişim personelinin, yüksek ücret verilerek istihdam edilmesi" şeklinde özetlenebilecek bu sözleşmeli personel uygulamasının dayanağı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 24.07.2008 tarihli ve 5793 sayılı Kanunla eklenen Ek 6. maddedir.

8.1. Sözleşmeli Personelin Çalıştırılabileceği Yerler ve Personel Sayısı

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 6. maddesine göre:

- 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarının (*Artık 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'yi 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi olarak anlamak gerekir.*)
- 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların
- Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde,
- Bilişim hizmetlerini yürütmek ve **30 kişiyi geçmemek üzere**
- Tam zamanlı, kısmî zamanlı veya kurumların bilişim projeleri ile sınırlı

olmak üzere sözleşmeli bilişim personeli çalıştırılabilmesi öngörülmüştür.

8.2. Bu Kapsamda Personel Çalıştırabilmek İçin Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinin Taşıması Gereken Kriterler

Kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarının büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 6. maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebilmesi için aşağıdaki kriterleri taşıması gerekir:

- Acil durum ve çağrı merkezi bulunması,
- En az beş bin fiili kullanıcısının bulunması veya kurumun bilişim hizmetinden yararlanan hizmet birim sayısının en az bin olması ya da il ve ilçelerin en az 1/3'ünde birimi bulunması,
- Merkezi internet ve/veya intranet uygulamalarına açık olması,
- Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerinin merkezi olarak sunulması,
- Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerini istihdam edeceği sözleşmeli bilişim personeli ile yapabilme kapasitesine sahip bulunması,

- Haftada 7 gün ve günde 24 saat hizmet sunma kapasitelerinin bulunması.

8.3. Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Bilişim Personelinin Nitelikleri

Bu kapsamda çalıştırılacak sözleşmeli personelin;

- Fakültelerin dört yıllık bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik mühendisliği, elektrik ve elektronik mühendisliği ve endüstri mühendisliği bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olması,
- Yukarıda belirtilenler dışında kalan dört yıllık eğitim veren fakültelerin mühendislik bölümlerinden, fen-edebiyat, eğitim ve eğitim bilimleri fakültelerinin, bilgisayar ve teknoloji üzerine eğitim veren bölümleri ile istatistik, matematik ve fizik bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olması,
  (Burada (ikinci sırada) belirtilen yükseköğretim kurumlarından mezun olanların bu kapsamda istihdam edilmeleri halinde, bunlar için ödenecek ücret, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin ***sözleşme ücreti tavanının iki katını geçemez.)***
- Yazılım, yazılım tasarımı ve geliştirilmesi ile bu sürecin yönetimi konusunda veya büyük ölçekli ağ sistemlerinin kurulumu ve yönetimi konusunda birinci fıkraya göre ücret tavanı iki katını geçmeyecekler için en az 3 yıllık, diğerleri için en az 5 yıllık mesleki tecrübeye sahip bulunmaları
  (***Mesleki tecrübenin belirlenmesinde;*** *bilişim personeli olarak 657 sayılı Kanuna tabi kadrolu veya aynı Kanunun 4 üncü maddesinin* (B) *bendi ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüdeki hizmetler ve Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi özel kesimde bilişim personeli olarak geçtiği belgelenen hizmet süreleri dikkate alınır*)
- Bilgisayar çevre birimlerinin donanımı ve kurulan ağ yönetimi güvenliği hakkında bilgi sahibi olmaları kaydıyla güncel programlama dillerinden en az ikisini bildiğini belgelemeleri,

zorunludur.

8.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti

Bu madde kapsamında çalıştırılacak sözleşmeli personelden:

- Kurumca teklif edilecek **en fazla sekiz kişiye ödenecek ücret**, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin **sözleşme ücreti tavanının dört katını,**

- **Diğer on kişiye üç katını,**
- **Geri kalanlara ise iki katını**

geçemez ve bunlara bu fıkrada belirtilen ücret dışında herhangi bir ödeme yapılamaz.

NOT: Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan "2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin (1) No'lu Genelge"ye göre 2024 yılının 1. yarısında sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücret tavanı 37.125,05 TL olarak belirlenmiştir.

Burada belirtilen 30 personel sayısının yeterli olmaması halinde;

- Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde çalıştırılabilecek sözleşmeli personel sayısını **kurumlar itibarıyla 100'e kadar yükseltmeye**
- Bu şekilde ilave vize edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarında çalıştırılacaklara ödenecek ücreti **anılan ücret tavanının beş katına kadar belirlemeye**

Maliye (Hazine ve Maliye) Bakanı yetkili kılınmıştır.

Aşağıdaki Tablo'da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 6. maddesi kapsamında çalıştırılacak sözleşmeli personelin ücret tavanları gösterilmiştir.

TABLO 43	
375 SAYILI KHK'NIN EK 6. MADDESİ KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONELİN ÜCRET TAVANLARI	
PERSONEL SAYISI	**ÜCRET TAVANI**
EN FAZLA 8 KİŞİ İÇİN	4/B SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÜCRET TAVANININ 4 KATI
EN FAZLA 10 KİŞİ İÇİN	4/B SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÜCRET TAVANININ 3 KATI
KALAN 12 KİŞİ İÇİN	4/B SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÜCRET TAVANININ 2 KATI

Kısmî zamanlı sözleşmeli bilişim personeli olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan, yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz.

8.5. Tazminat Yükümlülüğü

Sözleşmeli bilişim personeli olarak istihdam edileceklerin;

- **Hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket** etmesi veya
- Bunlar tarafından sözleşme dönemi içerisinde **sözleşmenin tek taraflı fesih edilmesi** halinde,
- Sözleşme brüt ücretinin üç katından az olmamak üzere
- Fesih tarihinden sözleşmenin bitiş tarihine kadar olan sürenin (*kıst*

ay, tam ay sayılır) aylık sözleşme brüt ücretiyle çarpımı sonucu bulunacak tutarın

personel tarafından tazminat olarak ödenmesi öngörülmüştür.

(**NOT:** Kamuoyunda "sözleşmeli personele kadro düzenlemesi" olarak bilinen 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, pek çok sözleşmeli personel statüsünde olduğu gibi 28.11.2022 tarihi itibarıyla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 6. maddesi hükümlerine göre sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olanların da talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân vermiştir.)

AÇIKLAMA 37: CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİ İLE PERSONELE İLİŞKİN BAZI ALANLARDA DÜZENLEMELER YAPILMASI

Anayasal anlamda Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan değişiklikler, 21.01.2017 tarihli ve 6771 sayılı Kanunla yapılmıştır.

Bahse konu Kanunu yürürlüğe koyan 2017 Anayasa Referandumu ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra, geçmişte kanunla yapılması öngörülen bazı düzenlemelerin, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenmesinin yolu açılmıştır. Ancak yine de uygulamada hangi alanlara ilişkin düzenlemelerin kanunla, hangi alanlara ilişkin düzenlemelerin de Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle yapılacağı konusunda tartışmalı alanlar bulunabilir.

*Anayasa'nın Cumhurbaşkanı'nın görev ve yetkilerini düzenleyen 104. maddesinin 17. fıkrasında "**Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir.** Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez. **Anayasada münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi** çıkarılamaz. Kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde, kanun hükümleri uygulanır. Türkiye Büyük Millet Meclisinin aynı konuda kanun çıkarması durumunda, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir." hükmüne yer verilmiştir.*

*Yine Anayasanın 106. maddesinin son fıkrasında **"Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir."** hükmü yer almaktadır.*

Anayasa'nın bu hükümlerinin bir gereği olarak, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sis-

teminde, bakanlıklar başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmalarına ilişkin düzenlemeler, artık Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yürürlüğe konulmaktadır.

Nitekim Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin yürürlüğe girdiği ilk gün olan 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, yürürlük ve yürütme maddeleri dahil, toplam 539 maddeden oluşmakta olup, Cumhurbaşkanlığının, tüm bakanlıkların ve bazı kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasını düzenlemektedir.

Yine 15.07.2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4 sayılı "Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi" yürürlük ve yürütme dahil 802 maddeden oluşmakta olup, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşların teşkilatlanmasını düzenlemektedir.

Teşkilatlanmaya ilişkin hususların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmesi anayasa hükmü olmakla birlikte, Anayasa'nın "kamu hizmeti görevlileri"yle ilgili 128. maddesi hükmü uyarınca; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerine ilişkin konulara dair düzenlemelerin yasa ile yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu konularda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenleme yapılamamaktadır.

Diğer taraftan memur ve diğer kamu görevlisi kavramının kapsamına girmemekle birlikte; bir anayasaya aykırılık sonucunun ortaya çıkmaması için, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle personel hukukuna ilişkin olarak bazı konularda düzenleme yapılabilmesi veya teşkilatlar bünyesinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce var olan sözleşmeli personel statülerinin korunabilmesi için yasal düzenlemelerle irtibatın kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında genel bir ayırım yapılacak olursa;

- *Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hakları, yükümlülükleri vb. konulardaki düzenlemelerin yasa ile,*
- *Yürütmeye ilişkin konular ile bakanlıkların teşkilatlanmalarına ilişkin düzenlemelerin de Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile*

yapılması konusunda anayasal hükümler bulunmaktadır.

Ancak uygulama safhasına geçildiğinde her konunun Anayasa'da öngörülen bu ayrıma uyacak netlikte olmadığı görülmektedir.

Bu bağlamda kamu personel yönetimine ilişkin olarak başlıca üç temel alanda nasıl bir tartışmanın bulunduğuna ilişkin olarak açıklamalarda bulunmanın konunun anlaşılmasına katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir:

37.1. KADRO VE POZİSYON KONUSU:

Personel hukukuna ilişkin bir kavram olarak, "görev, yetki, hak ve sorumlulukla donatılmış görev mevkii" olarak tanımlanan kadro ve pozisyonlar, aynı zamanda bir kurumsal yapı için de vazgeçilmez unsurlardır. İşte burada tartışmaya temel olacak

ikili bir ayırım bulunmaktadır:

- *Kurum ve kuruluşlarda hizmeti yürütecek personelin atanacağı kadro ve pozisyonlar, bir personel meselesi midir?*
- *Yoksa kadro ve pozisyonlar bir kurumsal yapılanmanın yapı taşı olarak teşkilatlanmanın mı konusudur?*

Kadro ve pozisyon konusunun; niteliği gereği hem teşkilatlanmaya, hem de personele ilişkin boyutları olan ve teşkilat ile personel arasında bağlantıyı sağlayan bir kamu yönetimi olgusu olduğu görülmektedir.

Kadro ve pozisyon meselesi;

- *Bir açıdan bakıldığında teşkilatlanmanın sütunu (genel müdür, daire başkanı vb.), kirişi (bölge müdürü, il müdürü vb.) ve yapı taşı (mühendis, doktor, hemşire vb),*
- *Diğer açıdan bakıldığında da personelin hak, yetki ve sorumluluklarının başlıca dayanağıdır.*

Bu genel yaklaşım ortaya konulduktan sonra, "kadro ve pozisyon" meselesi ile ilgili olarak yol haritamızı belirleyecek iki temel soru sorulabilir:

- *Kadro ve pozisyon meselesinin, bir teşkilatlanma meselesi olduğu değerlendirilip, bu alandaki düzenlemelerin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile mi yapılması öngörülecektir?*
- *Yoksa "kadro ve pozisyon" meselesi, kamu çalışanının hak ve yükümlülüklerinin dayanağı olan personel yönetimine ilişkin bir mesele olarak görülüp, bu alandaki düzenlemelerin yasa ile mi yapılması savunulacaktır?*

Uygulamaya bakıldığında; Bakanlıkların, bakanlıklar bünyesindeki genel müdürlüklerin, bağlı kuruluş şeklindeki genel müdürlük ve başkanlıkların, taşra teşkilatındaki bölge ve il müdürlüklerinin kurulmasının Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılması; ama teşkilatların yapıtaşı konumundaki kadroların ihdasının bir personel konusu olarak değerlendirip Kanunlara bırakılmasının, bir başka deyişle teşkilatlanma ile kadro ihdasının farklı mevzuat alanlarına bırakılmasının bir yönetim krizine kapı aralama potansiyelini bünyesinde barındırdığı değerlendirilebilir. Zira oluşturulan teşkilatlar soyut yapılar olup, ancak teşkilatı oluşturan kadro ve pozisyonlara personel ataması ile hayatiyet kazanmaktadır. Bu sebeple Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile teşkilatı oluşturup, bu teşkilatın temel unsurları olan kadro ve pozisyonların ihdasını yasal düzenleme alanına bırakmak, bahse konu teşkilatın faaliyete geçişinin zorlaşması, hatta yerine göre imkânsızlaşması anlamına gelebilir. Bu sebeple kadro ve pozisyonların istihdam edilen kişilere birtakım hakların sağlanması açısından başlıca dayanak olduğu açık olmakla birlikte, diğer taraftan kadro ve pozisyon ihdası meselesinin teşkilatlanmadan bağımsız olarak değerlendirilmesinin zorluğu da orta yerde durmaktadır.

Konunun ne kadar bıçak sırtı bir tartışma zemininde olduğu Anayasa Mahkemesi kararlarına da yansımaktadır.

Nitekim 1 Kasım 2023 tarihli ve 32356 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan

26.07.2023 tarihli, E:2023/121 ve K:2023/129 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kadro ihdasının Anayasaya aykırı olmadığına oy çokluğu ile karar verildiği belirtilmektedir. Kararın 8 üyenin kabul oyuna karşılık 7 üyenin karşı oyuyla alındığı dikkati çekmektedir.

Aynı tarihli Resmi Gazetede yayımlanan

- *13.09.2023 tarihli E:2023/143 ve K: 2023/147 sayılı Anayasa Mahkemesi kararında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kadro ihdasının Anayasaya aykırı olmadığına 8 üyenin kabul oyuna karşılık 6 üyenin karşı oyuyla ve oy çokluğuyla*
- *13.09.2023 tarihli E:2023/146 ve K: 2023/148 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararında da Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kadro ihdasının Anayasaya aykırı olmadığına 8 üyenin kabul oyuna karşılık 5 üyenin karşı oyuyla ve oy çokluğuyla*

karar verildiği belirtilmektedir.

Her üç Anayasa Mahkemesi Kararında yer alan karşı oy gerekçelerinde de "mülkiyet hakkı" ve "bütçe hakkı" ilkelerine dayanan eleştiriler bulunmaktadır.

Diğer taraftan 12 Aralık 2023 tarihli ve 32397 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 28.09.2023 tarihli ve E:2023/139 ve K:2023/158 sayılı Anayasa Mahkemesi kararında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Anayasa Mahkemesi için kadro (Raportör) ihdas edilmesinin Anayasaya aykırı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir. Oysa 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 4. maddesi "Hâkimlik ve savcılık mesleklerinde bulunanlara ve bu mesleklerden sayılan görevlere ait kadroların (II) sayılı cetvelde," düzenlenmesini öngörmekte idi.

Yine 12.03.2024 tarihli ve 32487 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 08.11.2023 tarihli ve E.2020/65 ve K.2023/187 sayılı Kararı ile 63 sayılı Suç Mağdurlarının Desteklenmesine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 17. maddesiyle Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanı ile Tetkik hakimi kadrolarının ihdasına ilişkin hüküm iptal kararının 9 ay sonra (12.12.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesine hükmedilmiştir.

Benzer bir şekilde 28.02.2024 tarihli ve 32474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 28.12.2023 tarihli ve E.2019/72 ve K.2023/229 sayılı Kararı ile de kadro düzenlemelerini de içeren 34 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin tamamı iptal edilmiş ve iptal kararının 12 ay sonra (28.02.2025 tarihinde) yürürlüğe girmesine hükmedilmiştir.

Burada zikredilen kararlar, Anayasa Mahkemesinin hâkimlik ve savcılık mesleğine ilişkin kadroları düzenleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile yapılan düzenlemelere yaklaşımını ortaya koymaktadır.

Kadro ve pozisyonların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile ihdas edilmesi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin kuruluşunda tercih edilen ve teşkilatlanma ile kadro işlemlerinin aynı nitelikteki mevzuatla (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi) yürürlüğe konulmasını öngören bir çözüm yolunu işaret etmektedir. Nitekim Cumhurbaşkanlığı

Hükümet Sisteminin kurulması ile birlikte ilk yürürlüğe konulan Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinden biri 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesidir.

Ancak yukarıda zikredilen hüküm ve açıklamalar göz önüne alındığında, kadro ve pozisyonlara ilişkin düzenlemelerin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılması hususunun önümüzdeki günlerde daha da çok tartışılacağı anlaşılmaktadır.

37.2. YENİ İHDAS EDİLEN KADRO VE POZİSYONLARIN MALİ VE SOSYAL HAKLARININ BELİRLENMESİ KONUSU

Bir kadro veya pozisyonun ihdası, sadece bir teşkilat bünyesinde yer alan görev yerinin ve sorumluluklarının belirlenmesi değildir. Bir kadro veya pozisyonun ihdası, aynı zamanda o kadro veya pozisyonda görev yapacak personel için birtakım hakların dayanağı olacak bir yapının da belirlenmesidir.

Anayasa'nın 128. maddesi, memurların ve diğer kamu görevlilerinin haklarına ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin yasa ile yapılmasını veya sınırlı bir alanda (mali ve sosyal haklar konusunda) toplu sözleşmelerle de düzenleme yapılabilmesini öngörmüştür. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde hem kurum ve kuruluşların teşkilatlanmaları ve hem de bu kurum ve kuruluşlardaki kadro ve pozisyonların ihdası Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılmaktadır. Bu şekilde Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile yapılan teşkilat düzenlemeleri, bazen o ana kadar var olmamış birtakım yeni kadro ve pozisyonların ihdasını da zorunlu kılabilmektedir. Eğer ihdas edilen yeni kadro ve pozisyonlar, daha önce kamu personel sisteminde var olan ve mali hakları yasalarda düzenlenmiş kadro ve pozisyonlar ise ortada bir sorun yoktur. Yeni ihdas edilen kadro ve pozisyonlarda çalışmakta olan personel, diğer kurumlarda aynı unvanlı kadro ve pozisyonlarda istihdam edilen personel hangi haklardan yararlanıyorsa, o kadro veya pozisyon için yasalarda düzenlenmiş bulunan mali haklardan yararlanacaktır.

Ancak Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle yapılan teşkilat düzenlemeleri, daha önce personel mevzuatında var olmayan, dolayısıyla hakları yasalarla düzenlenmemiş yeni kadro ve pozisyonların ihdasını zorunlu kılabilir.

Örneğin; Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte ilk çıkarılan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan değişiklik sonrası daha önce kamu yönetimi yapılanması içerisinde yer almayan "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" gibi bir Bakanlık kurulmuş, bu Bakanlıkta da Bakanlığa verilen temel hizmetleri yürütmek üzere "Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı" ve "Aile ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcısı" gibi daha önce kadro sistemimizde yer almayan yeni kadroların ihdas edilmesi gerekmiştir. ***(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 83)***

Bu örnekte olduğu gibi Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bir teşkilat kurulurken, bu teşkilatlanmanın zorunlu kıldığı fakat daha önce unvan olarak kadro ve pozisyon sisteminde var olmamış bir kadro veya pozisyon ihdas edilmek durumunda kalı-

nırsa, bu kadro ve pozisyonda istihdam edilen personelin hakları nasıl belirlenecektir?

*Bu hususu düzenlemek üzere 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen "Unvan itibarıyla ilk kez ihdas edilen kadro ve pozisyonlara karşılık belirlenmesi" başlıklı Ek 30. maddeye göre "**Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle unvan itibarıyla ilk kez ihdas edilen kadro veya pozisyonların, mevzuatta yer alan kadro veya pozisyonlardan hangisine mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından karşılık geldiği Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde gösterilir.** İhdas edilen kadro veya pozisyonlarda bulunanlara, karşılık gösterilen kadro veya pozisyonda bulunan emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları kapsamında yapılan ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir." hükmü getirilmiştir.*

Böylece unvan itibariyle ilk kez ihdas edilen kadro ve pozisyonların mali haklar açısından hangi kadro ve pozisyonlara denk olduğunu belirleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin yasa hükümleri ile bağlantısı kurulmuştur. Bu hükme dayanarak pek çok Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde unvan itibarıyla yeni ihdas edilen kadroların mali ve sosyal haklar açısından hangi kadrolara denk olduğuna dair düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur.

Ancak son zamanlarda Anayasa Mahkemesince, kamu personelinin mali ve sosyal haklarını belirleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri hakkında; Anayasanın 128. maddesi uyarınca bu tür düzenlemelerin ancak yasa ile yapılabileceği gerekçe gösterilerek iptal kararları verildiği görülmektedir.

Anayasa Mahkemesince verilen bu kararların bir sonucu olarak, artık unvan itibarıyla yeni ihdas edilen kadroların mali ve sosyal haklarının hangi kadroya denk olduğu Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenmemektedir.

Örneğin;

- *16 Ekim 2023 tarihli ve 32341 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 153 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığına bağlı olarak "Kentsel Dönüşüm Başkanlığı" kurulmuş,*
- *Unvan itibarıyla ilk kez ihdas edilen "Kentsel Dönüşüm Başkanı", "Kentsel Dönüşüm Başkan Yardımcıları" ve "Kentsel Dönüşüm Müdürü"nün ek göstergeleri ile mali ve sosyal hakları ise 9 Kasım 2023 tarihli ve 32364 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 07.11.2023 tarihli ve 7471 sayılı Kanunun 1 ve 19. maddeleriyle düzenlenmiştir.*

*Diğer taraftan 28.12 2023 tarihli ve 32413 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7491 sayılı Kanunun 76. maddesi, bahse konu Anayasa Mahkemesi kararları doğrultusunda 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yukarıda zikredilen Ek 30. maddesinin başlığını **"Bazı kadrolara karşılık belirlenmesi"** olarak, metnini de aşağıdaki şekilde değiştirmiştir.*

"Ekli (VI) sayılı Cetvelde yer alan devlet memuru kadroları mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından karşılarında gösterilen kadrolara denktir. Bu kadrolarda bulunanlara, karşılık gösterilen kadroda bulunan emsali personele

mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları kapsamında yapılan ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.

(VI) sayılı Cetvelin 44 üncü ile 45 inci sıralarında yer alanlar 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendi hükmünden aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanırlar."

375 sayılı kanun Hükmünde Kararnameye eklenen (VI) sayılı Cetvelde ise bugüne kadar Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle unvan itibarıyla ilk kez ihdas edilen kadroların mali ve sosyal haklar açısından hangi kadrolara denk olduğu düzenlenmiş olmaktadır.

Bundan sonra bu alanda yapılacak uygulamanın; unvan itibarıyla ilk kez ihdas edilecek kadroların mali ve sosyal haklarının hangi kadrolara denk olduğuna ilişkin olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli VI sayılı cetvelde düzenleme yapılması şeklinde olacağı öngörülmektedir.

Ortaya çıkan durum; teşkilat düzenlemelerinin ve kadro ihdasının Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılmasına karşılık, unvan itibarıyla yeni ihdas edilen kadroların mali ve sosyal haklarının yasa ile düzenlenmek zorunda olunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durum; Meclis çoğunluğu ile Cumhurbaşkanının farklı siyasal partilerce temsil edilmesi, ya da Meclisinin tatilde olması gibi hallerde, gerekli yasal düzenlemenin yürürlüğe konulamaması, oluşturulan kurumun ya da ihdas edilen kadroların o kadrolara atama yapılamaması dolayısıyla hayata geçirilememesi riskini bünyesinde barındırmaktadır.

Yukarıdaki örneğin de işaret ettiği üzere "Kentsel Dönüşüm Başkanlığı" 16 Ekim 2023 tarihinde kurulmasına karşılık, kurumun en üst yöneticisi olan Kentsel Dönüşüm Başkanı ve Kentsel Dönüşüm Başkan Yardımcılarının mali ve sosyal haklarının ancak 9 Kasım 2023 tarihinde yayımlanan bir kanun ile düzenlenebildiği görülmektedir.

Ortaya çıkan bu yeni durumun devlet teşkilatlanmasında göz önünde bulundurulmasında fayda bulunmaktadır.

37.3. TEŞKİLAT KARARNAMELERİNE GÖRE SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASI KONUSU

*Bilindiği üzere Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce kurumların teşkilatlanmaları **"kanun"** ile düzenlenmekteydi. Teşkilat kanunlarında da kurum veya kuruluşun teşkilatlanmasına ilişkin hususlar yanında istisnai olarak da olsa personele ilişkin hususlar bulunabiliyordu. Teşkilat yasalarında yer alan en önemli ve yaygın personel düzenlemelerinden biri de, genel olarak rastlanılan kalıp ifadeyle **"diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hükümlerine bağlı kalınmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılması**"na ilişkin düzenlemelerdir.*

*Kamu personel mevzuatımızda uzun yıllardır sözleşmeli personel bahsi değerlendirilirken; 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine, 399 sayılı Kanun H*ükmünde *Kararnameye, 4924 sayılı Kanuna, 5393 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli personel gibi temel sözleşmeli personel düzenlemelerinden bahsedildikten sonra, genel bir tasnif ifadesi*

*olarak **"teşkilat yasasına dayalı olarak çalıştırılan sözleşmeli personel"** diye toplulaştırılmış bir tanımla ifade edilenler, o kurum veya kuruluşa özgü olarak, teşkilat yasalarında yer alan özel düzenlemelere dayanılarak sözleşmeli olarak çalıştırılan işte bu personel grubudur.*

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce, pek çok kurumun teşkilat yasasında yer alan bu özel düzenlemelere dayalı olarak çalıştırılan sözleşmeli personel bulunmaktaydı.

Anayasa'nın yukarıda zikredilen hükümlerinin bir gereği olarak, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde, Bakanlıklar başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmalarına ilişkin düzenlemeler artık Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yürürlüğe konulmaktadır.

Teşkilatlanmaya ilişkin hususların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmesi anayasa hükmü olmakla birlikte, Anayasa'nın 128. maddesi hükmü çerçevesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenleme yapılamaması ve bu konuya ilişkin düzenlemelerin yasa ile yapılması zorunluluğu bulunmaktadır.

Diğer taraftan sözleşmeli personel, tanım olarak memur ve diğer kamu görevlisi kavramının kapsamına girmemekle birlikte, sözleşmeli personel alanında yapılacak düzenlemelerde bir anayasaya aykırılık sonucunun ortaya çıkmaması için, yukarıda da anlatıldığı gibi teşkilat düzenlemelerinin zorunlu kıldığı hallerde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle personel hukukuna ilişkin olarak bazı konularda düzenleme yapılabilmesi ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişten önce bazı kurumların teşkilatları bünyesinde var olan sözleşmeli personel statülerinin korunabilmesi için yasal dayanağa ihtiyaç duyulmaktadır.

İşte 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 23. maddeden başlamak üzere Ek 36. maddeye kadar yürürlüğe konulan toplam 14 madde, muhtelif personel konularına ilişkin olarak çıkarılacak Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin yasa hükümleri ile irtibatının kurulması amacını taşımaktadır. Bahse konu maddelerde, belli konular belirtilerek bu alanlarda düzenleme yapılabilmesi konusunda Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine yetki verilmiştir.

Bu maddelerde ana hatlarıyla; personelin kurumlar arası geçici görevlendirilmesinden, kurumsal sözleşmeli personel istihdamına, bazı görevleri yürütenlere verilecek huzur hakkı tutarlarından, yeni ihdas edilen kadroların mali haklarının hangi kadrolara denk kabul edileceğine kadar bir dizi personel hukukuna ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin yasal düzenlemelerle irtibatı oluşturulmuş bulunmaktadır.

Aşağıda inceleyeceğimiz bazı kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel çalıştırılmasına dayanak olan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. ve Ek 27. maddeleri de bu hükümlerdendir.

9. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 26. MADDESİNE GÖRE SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

Bu sözleşmeli personel uygulamasının dayanağı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan temel mevzuat olan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 178. maddesiyle eklenen "Yerli veya yabancı sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı Ek 26. maddedir.

9.1. Sözleşmeli Personel ve Çalıştırabilecek Kurumlar

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. maddesine göre;

- Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının,
- **Teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülmesi kaydıyla;**
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın,
- Özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde,
- Yerli veya yabancı personelin
- Tam zamanlı, kısmi zamanlı veya projelerle sınırlı olarak

sözleşmeyle istihdam edilebilmesi öngörülmüştür.

Birçok Bakanlıkta (*Adalet*, *Çevre ve Şehircilik*, *Gençlik ve Spor*, *Hazine ve Maliye*, *Kültür ve Turizm*, *Milli Savunma Bakanlıkları*), Cumhurbaşkanlığı Ofislerinde ve birçok bağlı kuruluşta (ÇASGEM, *Devlet Tiyatroları*, *Gelir İdaresi Başkanlığı*, Göç İdaresi Başkanlığı, MAPEG (Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü), MYK (Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı), Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, ÖSYM, TSE, TİKA, *TÜBİTAK*, *TÜİK*, *Savunma Sanayii Başkanlığı vb.)* 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. maddesi kapsamında sözleşmeli personel çalıştırılması öngörülmüştür.

9.2. Sözleşmeli Personel Pozisyonları

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Ek 3. maddesine göre;

"Teşkilatlanmalarına ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26 ncı maddesine göre sözleşmeli personel istihdam etmesi öngörülen kamu kurum ve kuruluşlarının anılan madde kapsamındaki sözleşmeli personel pozisyonları, Strateji ve Bütçe Başkanlığının teklifiyle, **her bir kamu kurum ve kuruluşu için on adedi geçmemek üzere ve en fazla iki yıllık süre için ihdas edilebilir.** İhdas edilen pozisyonların kullanımı için ayrıca açıktan alım izni aranmaz.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 26 ncı maddesine göre çalıştırılan personel mezkûr madde kapsamında **aynı kamu kurum ve kuruluşunda toplamda iki yıldan daha uzun süre istihdam edilemez."**

Hükümden de anlaşılacağı üzere bu kapsamdaki sözleşmeli personelin sayısı en fazla 10 kişi olabilmekte, bu sözleşmeli personel en fazla 2 yıl çalıştırılabilmektedir.

Ek 26. maddede kanunlardaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu statüde çalıştırılmanın, sözleşme bitiminde kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir pozisyon, kadro veya statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmediği belirtilmiştir.

9.3. Sözleşmeli Personelde Aranacak Şartlar

Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartların, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri, sözleşmelerinin feshi ile istihdamlarına dair diğer hususların DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesi öngörülmüştür.

9.4. Sözleşmeli Personelin Ücreti

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 26. maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personele her türlü ödemeler dahil ödenecek ücretlerin, **657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre çalıştırılanlar için uygulanmakta olan sözleşme ücreti tavanının beş katını aşmamak üzere** Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca ilgililerin yürüteceği görevler göz önüne alınarak tespit edilmesi öngörülmüştür.

NOT: 2024 Yılının birinci dönemi için 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personelin ücret tavanı, 37.125,05 TL olarak belirlenmiştir.

9.5. Sosyal Güvenlik

Bu madde kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personel, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

(**NOT:** Madde metninde yer alan "*Ancak teşkilatlanmalara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde öngörülmesi halinde, personel 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile ilgilendirilir.*" cümlesi 27/12/2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 73. maddesiyle metinden çıkarılmıştır.)

Bu madde kapsamında kısmi zamanlı olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz.

(**NOT:** Kamuoyunda "sözleşmeli personele kadro düzenlemesi" olarak bilinen 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48. Madde, pek çok

sözleşmeli personel statüsünde olduğu gibi 28.11.2022 tarihi itibarıyla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26. maddesi hükümlerine göre sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olanların da talepleri üzerine memur kadrolarına atanmalarına imkân vermiştir.)

10. 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN EK 27. MADDESİ KAPSAMINDAKİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Bu sözleşmeli personel uygulamasının dayanağı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi sağlayan temel mevzuat olan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 178. maddesiyle eklenen "Sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı Ek 27. maddedir.

10.1. Sözleşmeli Personel ve Çalıştırabilecek Kurumlar

Buna göre; **bünyesinde 657 sayılı Kanuna tabi memur personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından,** teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetlerin 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülmesi öngörülmüştür.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 27. maddesi kapsamında sözleşmeli personel çalıştırması öngörülen kurumlar, Ulusal Ajans, KOSGEB (*Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı*), PTT, Türkiye Su Enstitüsü, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, TSE (*Türk Standartları Enstitüsü*), TÜRKAK (*Türk Akreditasyon Kurumu*), TENMAK (*Türkiye Enerji Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu Başkanlığı*) olarak belirtilebilir.

10.2. Sözleşmeli Personelin Ücreti

Bu sözleşmeli personele,

- Mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının;
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçememek üzere

belirlenmesi yetkisi Cumhurbaşkanına veya yetkilendireceği makama verilmiştir.

10.3. Sosyal Güvenlik

Bu madde kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin,

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü

maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması, öngörülmüştür.

(**NOT:** Madde metninde yer alan "*Ancak teşkilatlanmalara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde öngörülmesi halinde, personel 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile ilgilendirilir, bu şekilde ilgilendirilenler emeklilik hakları bakımından da emsali olarak belirlenen personel ile denk kabul edilir*" cümlesi 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 74. maddesiyle metinden çıkarılmıştır.

10.4. Aranacak Şartlar ve Diğer Hususlar

Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartlar, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri, sözleşmelerinin feshi ile istihdamlarına dair diğer hususlar DPB'nın (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(NOT: 375 SAYILI KHK'NIN EK 28. MADDESİNE GÖRE İŞÇİ STATÜSÜNDE PERSONEL İSTİHDAM EDEN KURUMLAR

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26 ve Ek 27. maddelerine göre sözleşmeli personel istihdamını bu şekilde kısaca inceledikten sonra aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 28. maddesine göre işçi statüsünde personel istihdamını da burada kısaca zikretmenin yararlı olacağına inanıyorum.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 28. maddesine göre; ***14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmalarına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen personel eliyle yürütülür.***

Bunlara, mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçememek üzere Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenmesi öngörülmüştür.

Bu personele ilişkin tüm ihtilaflar iş mahkemelerinde görülür.

Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartlar, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri ile istihdamlarına dair diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının (73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak

gerekir.) görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 28. maddesi kapsamında personel istihdam eden kamu kurumları, Çanakkale Savaşları ve Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı, Kalkınma Ajansları, Spor Toto Teşkilat Başkanlığı, Türkiye Bilimler Akademisi, Türkiye Sağlık Enstitüsü Başkanlığı, TÜBİTAK, Kapadokya Alan Başkanlığı şeklinde sıralanabilir.)

11. CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANLIĞINDA İSTİHDAM EDİLECEK SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı'nda sözleşmeli personel istihdam edilmesinin dayanağı 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 14. maddesidir.

Buna göre; Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında, sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel hakkında, bu Kararnamede düzenlenmeyen ve sözleşmede yer almayan hususlarda sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin mevzuat hükümleri uygulanır. (**NOT**: *Anayasa Mahkemesinin 26/10/2023 tarihli ve E.2018/118; K.2023/180 sayılı Kararı ile bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "…657 sayılı Kanunun ve diğer kanunların sözleşmeli personele ilişkin hükümlerine bağlı kalınmaksızın…" ibaresi iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/11/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.)*

Bu arada 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Cumhurbaşkanlığı teşkilatında "Personelin statüsü"nü düzenleyen 13. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan "Sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanun ile diğer Kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair hükümlerine bağlı kalınmaksızın, bu Kararname hükümlerine ve akdedilecek sözleşmeye göre istihdam edilen personeldir." hükmünün de aynı Anayasa Mahkemesi Kararı ile iptal edildiğini belirtmek gerekir.

11.1. Sözleşmeli Personelin Ücreti

Sözleşmeli olarak çalıştırılacaklara ödenecek ücret 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılanlar için uygulanmakta olan **sözleşme ücreti tavanının üç katını geçmemek üzere görevin mahiyeti ve çalıştırılacak kişinin vasfı gibi kriterler gözetilerek İdari İşler Başkanı tarafından belirlenir.** Geçici olarak ve/veya haftanın belirli günlerinde ya da günün belirli saatlerinde sözleşmeli statüde çalıştırılanlara, çalıştırılan günlerle veya saatlerle orantılı olarak ödeme yapılır.

(**NOT**: 2024 Yılının birinci dönemi için 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personelin ücret tavanı, 37.125,05 TL olarak belirlenmiştir.)

Bu madde kapsamında istihdam edilecek **bilişim personeline ödenecek ücret tavanı, en fazla on kişi için, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılanlar için uygulanmakta olan sözleşme ücreti tavanının beş katına kadar belirlenebilir.** Bu şekilde sözleşmeli bilişim personeli

olarak istihdam edileceklerin;

- Fakültelerin dört yıllık bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik mühendisliği, elektrik ve elektronik mühendisliği ve endüstri mühendisliği bölümlerinden veya bunların dışında kalan dört yıllık eğitim veren fakültelerin mühendislik bölümlerinden, fen edebiyat, eğitim ve eğitim bilimleri fakültelerinin, bilgisayar ve teknoloji üzerine eğitim veren bölümleri ile istatistik, matematik ve fizik bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olması,
- Yazılım, yazılım tasarımı ve geliştirilmesi ile bu sürecin yönetimi konusunda veya büyük ölçekli ağ sistemlerinin kurulumu ve yönetimi konusunda en az 5 yıllık mesleki tecrübeye sahip bulunmaları,
- Bilgisayar çevre birimlerinin donanımı ve kurulan ağ yönetimi güvenliği hakkında bilgi sahibi olmaları kaydıyla, güncel programlama dillerinden en az birini bilmesi,

zorunludur.

Bu kriterlere göre istihdam edilenler Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanınca oluşturulan bir komisyon tarafından verilen karar üzerine İdari İşler Başkanı onayı ile belirlenir.

(**NOT**: *27.02.2024 tarihli ve 32473 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli ve E.2018/118; K.2023/180 sayılı Kararı ile Sözleşmeli Personelin Ücreti başlığı altında özetlenen 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 14. Maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları iptal edilmiş ve Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (27/11/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.*)

11.2. Hizmetine İhtiyaç Kalmayan Sözleşmeli Personel

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında istihdam edilen sözleşmeli personelden hizmetine ihtiyaç kalmayanlar uygun görülmesi halinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki durumlarına uygun pozisyonlara atanabilir.

Bunların atama teklifi, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığınca yapılır. Atama teklifi yapılan kurum veya kuruluşça personelin atama işlemleri on beş gün içinde sonuçlandırılır. Bunlar, atama işlemi tamamlanıncaya kadar, mevcut pozisyonlarına ait sözleşme ücretleri ile diğer mali haklarını Cumhurbaşkanlığı bütçesinden almaya devam eder.

(**NOT**: *Yukarıda yer verilen "Hizmetine İhtiyaç Kalmayan Sözleşmeli Personel" başlığı altında anlatılan hususların düzenlendiği 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 14/A maddesi, 29.02.2024 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 30.11.2023 tarihli ve E.2019/113, K.2023/198 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.*)

12. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Bu sözleşmeli personel istihdamının dayanağı, 01.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu'nun 30. maddesidir.

12.1. Sözleşmeli T.B.M.M. Başkan Danışmanları

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin faaliyetleri ile ilgili alanlarda Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanına danışmanlık yapmak üzere, kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak beş TBMM Başkan danışmanı çalıştırılabilir.

Bu kapsamda çalıştırılanlara, (60.000) ila (100.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti hak edildikçe ödenir ve sözleşme ücreti dışında mali ve sosyal haklar kapsamında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz. Bu şekilde çalıştırılacak personelin sözleşme ücreti ile sözleşme usul ve esasları tam veya kısmi zamanlı çalıştırılacak olması dikkate alınarak Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca belirlenir.

12.2. Siyasi Parti Grup Başkanlıklarında Sözleşmeli Personel

Yasama faaliyetleri ile ilgili özel bilgi ve ihtisas gerektiren konularda siyasi parti grup başkanlıklarında kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılabilir.

Bu kapsamda;

- Her siyasi parti grubunda on grup danışmanı, yirmi beş büro görevlisi ve
- Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde grubu bulunan her bir siyasi parti için, her bir siyasi parti grubunun milletvekili sayısının yüzde onu oranında ilave büro görevlisi

çalıştırılabilir.

Bunlardan grup danışmanına (85.000), büro görevlisine (73.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti hak edildikçe ödenir. Bu kapsamda çalıştırılan personele sözleşme ücreti dışında mali ve sosyal haklar kapsamında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz.

12.3. Milletvekilleri İçin Sözleşmeli Personel

Yasama faaliyetlerinde milletvekillerine yardımcı olmak üzere kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın her milletvekili için;

- Bir danışman,
- Bir ikinci danışman ve
- İlave bir personel

sözleşmeli olarak çalıştırılabilir.

- Danışmanın en az iki yıllık yükseköğretim ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından,
- İkinci danışmanın en az liseden,
- Diğer personelin en az ilkokuldan mezun olması ve
- İkinci danışmanın kamu kurum ve kuruluşları ile kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların personeli olması

zorunludur.

Bu kapsamda çalıştırılanlardan;

- Danışmana (83.500),
- İkinci danışmana (73.000) ve
- Diğer personele ise (63.000) gösterge rakamının

memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti hak edildikçe ödenir. Bu kapsamda çalıştırılan tüm personele sözleşme ücreti dışında mali ve sosyal haklar kapsamında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz.

Bu kapsamda sözleşmeli olarak çalıştırılacak tüm personelin sözleşme usul ve esaslarının Başkanlık Divanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

Bu madde uyarınca çalıştırılan

- Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkan danışmanlarının sözleşme veya görevlendirmeleri Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanının görev süresinin sona erdiği,
- Grup danışmanları ve büro görevlilerinin sözleşme veya görevlendirmeleri siyasi parti gruplarının ilgili yasama dönemi içinde grup kurma hakkını kaybettiği,
- Danışman, ikinci danışman ve ilave personelin sözleşme veya görevlendirmeleri milletvekilinin ilgili yasama dönemi içinde milletvekilliği sıfatını kaybettiği tarihte

veya

- Tüm sayılanlar açısından milletvekili genel seçimlerinin ardından yapılan ilk seçimle Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanının seçildiği tarihte

hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona ermiş sayılır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların personeli bu fıkrada sayılan hallerde hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendi kurumlarındaki kadro veya pozisyonlarına dönerler.

Bu madde uyarınca, aylıksız izinli olanlar hariç, sözleşmeli olarak çalıştırılacak tüm personel, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Ge-

nel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

13. GENELKURMAY BAŞKANI İÇİN SÖZLEŞMELİ DANIŞMAN İSTİHDAMI

Bu sözleşmeli personel istihdamının dayanağı 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun Ek 29. maddesidir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinin faaliyetleri ile ilgili alanlarda Genelkurmay Başkanına danışmanlık yapmak üzere, kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak 10 kişiye kadar Genelkurmay Başkanı danışmanı çalıştırılabilir.

Bu kapsamda çalıştırılanlara; (60.000) ila (100.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti hak edildikçe ödenir ve sözleşme ücreti dışında mali ve sosyal haklar kapsamında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz.

Bu şekilde çalıştırılacak personelin sözleşme ücreti ile sözleşme usul ve esasları, tam veya kısmi zamanlı çalıştırılacak olması dikkate alınarak Genelkurmay Başkanlığınca belirlenir.

14. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ YÖNETİCİLİK

Bu şekilde sözleşmeli personel istihdamının dayanağı 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 42. maddesidir.

14.1. Sözleşmeli Personel Çalıştırılacak Unvanlar

Buna göre: Sağlık Bakanlığında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda (*İl Sağlık* Müdürü, İlçe Sağlık Müdürü, Başkan, Başkan Yardımcısı, *Başhekim*, *Başhekim Yardımcısı*, *Müdür*, *Müdür Yardımcısı*, *Uzman olmak üzere toplam* 9 *unvanda*) sözleşmeli olarak personel istihdam edilir. 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Eki II sayılı Cetvel'e bakıldığında bu kapsamda istihdam edilecek sözleşmeli personel için ihdas edilen pozisyon sayısının 8.231'i yönetici, 1.600'ü Uzman olmak üzere 9.831 olduğu görülmektedir.

14.2. Sözleşmeli Personelde Aranacak Şartlar

Bu kapsamda sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerde, en az lisans eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından mezun olma şartı ve 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan genel şartlar aranmaktadır.

Bunun dışında;

- Eğitim ve araştırma hastaneleri başhekiminin eğitim görevlisi tabip veya tıp alanında doçent veya profesör unvanlı tabip;

- Diğer hastane başhekimlerinin uzman tabip veya tıp, hukuk, kamu yönetimi, işletme, sağlık yönetimi alanında lisans, yüksek lisans veya doktora eğitimi almış tabip;
- 100 yatağın altındaki hastanelerin ve 112 il ambulans servisi başhekimlerinin tabip;
- Ağız ve diş sağlığı ile ilgili hastanelerde başhekimin diş hekimi olması;
- Başhekim yardımcılarının ise tıp, diş hekimliği veya eczacılık öğrenimi almış olması veya lisansüstü eğitim yapmış olmaları kaydıyla sağlık bilimleri lisansiyeri olması

gerekir.

Açıktan alınacak uzmanların Kamu Personeli Seçme Sınavından en az yetmiş puan almış olmaları şarttır. Uzmanların dağılımına ve işe alımına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir. Açıktan istihdam edilen uzmanların oranı toplam uzman sayısının yüzde otuzunu geçemez.

Sözleşmeli personelle ilgili bu maddede belirtilen asgari şartların dışında Bakanlıkça ilave nitelik ve şartlar belirlenebilmesi de mümkündür.

14.3. Sözleşme İmzalanması, Performans ve Başarısızlık Hali

Sözleşmeli personel pozisyonlarının birimler itibariyle normları Bakanlıkça belirlenir.

Sözleşmeli personelin sözleşmeleri Bakan veya yetkili kılacağı yöneticiler tarafından imzalanmaktadır.

Sözleşmeli personelin sözleşmeleri **iki yıldan dört yıla kadar yapılabilir ve süre sonunda tekrar sözleşme imzalanabilir.** Bu şekilde istihdam edilecek personelle yapılacak sözleşme ekinde kurumsal hedefler ve performans değerlendirme kriterleri de gözetilerek hazırlanan bireysel performans kriterleri ve hedefleri belirtilir. Sözleşme eki performans hedeflerindeki gerçekleşmelere bağlı olarak süresinden önce de sözleşmeler sona erdirilebilir.

Başarısızlık sebebiyle **il sağlık müdürünün değişmesi halinde** başarısızlığa sebebiyet veren başkan ve yardımcıları ile ilçe sağlık müdürlerinin ve başhekimlerin sözleşmeleri kendiliğinden sona erer.

Başarısızlık sebebiyle **başhekimlerin sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde** başhekim yardımcıları ile müdür ve yardımcılarının sözleşmeleri de kendiliğinden sona erer. Sürenin bitmesi veya herhangi bir sebeple sözleşmenin sona ermesi halinde yeni sözleşmeler yapılıncaya kadar bu görevler iki ayı geçmemek kaydıyla geçici süreli görevlendirilenler tarafından yürütülür. Başhekimin değişmesine bağlı olarak sözleşmesi sona eren personelle yeniden sözleşme yapılabilir.

14.4. Sözleşmeli Pozisyonlarda Açıktan ve Diğer Kurumlardan İstihdam Edilme ve Sosyal Güvenlik

Sözleşmeli pozisyonlarda açıktan istihdam edilen personelin herhangi bir

suretle sözleşmeleri sona erdiğinde ilişikleri kesilir ve sözleşmeli çalışmaları, memurluk veya diğer personel istihdam şekillerinden birine geçiş bakımından kazanılmış hak teşkil etmez.

Kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak istihdam edilenlerden uygun niteliklere sahip olanlar, kendilerinin isteği ve kurumlarının muvafakati ile ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda sözleşmeli statüde istihdam edilebilir. Bu şekilde istihdam edilenler **kurumlarından aylıksız izinli sayılır.** Bunlara kurumlarınca peşin olarak ödenen aylıklar için borç çıkarılmaz ve sözleşme ücretleri takip eden aybaşı itibarıyla ödenmeye başlanır. Söz konusu personel, aylıksız izinli sayıldıkları kadro unvanları dikkate alınmak suretiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olmaya devam ederler. İlgililerin bu şekilde aylıksız izinde geçirdikleri süreler emeklilik kıdemlerinde ve ikramiyelerinde dikkate alınır. **Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi kadrosunda bulunanlardan sözleşmeli statüde istihdam edilenlerin sözleşmeli olarak çalıştıkları süreler, akademik unvanların kazanılması, yükseköğretim kurumları dışında kullanılması ve diğer özlük işlemlerinde değerlendirilmesi bakımından yükseköğretim kurumlarında geçmiş sayılır.** Sözleşmesi herhangi bir surette sona eren personel, bir ay içinde kurumuna müracaatı halinde, kurumunca bir ay içinde kadrosuna atanır ve bu görevlerde geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık ve derecelerinde değerlendirilir.

Sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden yukarıdaki fıkra kapsamına girmeyenler, sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında kabul edilirler.

14.5. Sözleşmeli Personelin Ücreti

Bu kapsamda istihdam edilecek sözleşmeli personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre belirlenen tavan ücret esas alınarak genel bütçeden, Kanun Hükmünde Kararname'ye ekli (III) sayılı cetvelde **belirlenen oranlarda peşin olarak ücret** ödenir.

Ayrıca bağış, faiz ve kira gelirleri hariç olmak üzere döner sermaye gelirlerinden aynı cetvelde belirlenen tavan oranları geçmemek kaydıyla **ek ödeme yapılabilir.** Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile usul ve esasları; personelin görevi, eğitim durumu, çalışma şartları ve çalışma süreleri, hizmete katkısı, performansı ve çalıştığı hastanenin grubu gibi unsurlar esas alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça belirlenir.

Sözleşmeli personele yapılacak ek ödemeler, çalışmayı takip eden ayın başında yapılır. Sözleşmeli personele yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu hususta hüküm konulamaz.

Aşağıdaki Tablo'da Sağlık Bakanlığı'ndaki sözleşmeli yöneticiler için belirlenmiş bulunan sözleşme ücreti ve ek ödeme tavan tutarlarının belirlenmesine esas oranlar gösterilmiştir.

Sözleşmeli yöneticilere ödenecek sözleşme ücreti ve ek ödemeler, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personel için belirlenmiş bulunan ücret tavanına burada belirlenmiş oranların uygulanması suretiyle belirlenecektir.

TABLO 44

SAĞLIK BAKANLIĞINDAKİ SÖZLEŞMELİ YÖNETİCİLER İÇİN SÖZLEŞME ÜCRETİ CETVELİ (*)

UNVANI	SÖZLEŞME ÜCRETİ ORANI (%)	EK ÖDEME TAVAN ORANI (%)
İL SAĞLIK MÜDÜRÜ		
- PROFESÖR, DOÇENT, EĞİTİM GÖREVLİSİ	250	500
- UZMAN HEKİM, HEKİM (**)	200	400
- HEKİM	200	300
BAŞKAN		
- PROFESÖR, DOÇENT, EĞİTİM GÖREVLİSİ	200	500
- UZMAN HEKİM, HEKİM (**)	200	400
- DİĞER	200	300
BAŞKAN YARDIMCISI		
- PROFESÖR, DOÇENT, EĞİTİM GÖREVLİSİ	150	500
- UZMAN HEKİM, HEKİM (**)	150	400
- DİĞER	150	300
İLÇE SAĞLIK MÜDÜRÜ		
- PROFESÖR, DOÇENT VE EĞİTİM GÖREVLİSİ	150	400
- UZMAN HEKİM, HEKİM (**)	150	300
- PRATİSYEN HEKİM	150	200
UZMAN	100	125
BAŞHEKİM		
- PROFESÖR, DOÇENT VE EĞİTİM GÖREVLİSİ	150	600
- UZM.HEKİM, UZM.DİŞ HEKİMİ, HEKİM VE DİŞ HEKİMİ (**)	150	450
- HEKİM, DİŞ HEKİMİ	150	200
BAŞHEKİM YARDIMCISI		
- UZMAN HEKİM, UZMAN DİŞ HEKİMİ, HEKİM (**)	150	270
- HEKİM, DİŞ HEKİMİ, ECZACI	150	180
- LİSANSÜSTÜ EĞT. YAPMIŞ SAĞ. BİL. LİSANSİYERLERİ	100	125
MÜDÜR	100	125
MÜDÜR YARDIMCISI	75	75

(*) Sözleşmeli personelin ücret oranı ve ek ödeme tavanı, burada belirlenen oranların, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personel için belirlenen tavan ücrete uygulanmak suretiyle belirlenmektedir.

(**) Tıp alanında doktora yapmış tabip veyahut hukuk, kamu yönetimi, işletme ve sağlık yönetimi alanında lisans, yüksek lisans veya doktora eğitimi almış tabip.

NOT: 2024 Yılının birinci dönemi için 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personelin ücret tavanı, **37.125,05 TL** olarak belirlenmiştir.

14.6. Sözleşmeli Personelin Çalışma Şartları

Bu kapsamdaki sözleşmeli personel; kazanç getirici başka bir iş yapamaz, resmî veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz, serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemez, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan eylemlerde bulunamaz.

Sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi emsali Devlet memurları ile aynıdır.

Sözleşmeli personel olarak görev yapanlar, ihtiyaç halinde Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının merkez teşkilatında daire başkanı ve daha üst yönetici kadrolarıyla Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığının Başkan, Başkan Yardımcısı, Enstitü Başkanı ve Genel Sekreter unvanlı kadrolarında süreli olarak görevlendirilebilir ve bu husus sözleşmelerde belirtilir.

Sözleşmeli personelin izinleri ve sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenlerin iş sonu tazminatı hususlarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendine göre istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin hükümler uygulanır. Söz konusu personel için işsizlik sigortası primi ödenmez.

Sözleşmeli personelin disiplin amirlerinin tayini ile çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir. Bunlardan idari görevlerde bulunanlara memurların disiplin amirliği yetkisi verilebilir.

Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personel, atanmış olduğu sağlık kurumunda bu madde kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilir. Ancak il merkezindeki sağlık kurumlarına atanmış olan Devlet hizmeti yükümlüleri il sağlık müdürlüğündeki sözleşmeli pozisyonlarında çalıştırılabilir. Bu personelin sözleşmeli olarak geçen süreleri Devlet hizmeti yükümlülüğünden sayılır.

4924 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde sözleşmeli olarak çalışan tabipler ihtiyaç halinde, istihdam edildikleri hizmet biriminde olmak kaydıyla, ekli (II) sayılı cetvelde sayılan başhekim ve başhekim yardımcısı veya lüzumu halinde ilçelerde ilçe sağlık müdürü pozisyonlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilenlere bu görevlerinden dolayı ayrıca herhangi bir ödeme yapılmaz.

15. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ UZMAN İSTİHDAMI

Bu sözleşmeli personel istihdamının dayanağı 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 45. maddesidir.

Buna göre;

Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında özel bilgi ve ihtisas gerektiren nitelikli bir işin yapılması veya proje hazırlanması veya yürütülmesi için 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın proje süresince ve her halde üç yıla kadar **sözleşme ile yerli ve yabancı uzman çalıştırılabilir.**

Bu şekilde çalıştırılacak personel sayısı yüz elliyi geçemez ve bunların Bakanlık ve bağlı kuruluşlarına dağılımı Bakan tarafından belirlenir.

Sözleşmeli olarak çalıştırılacaklara ödenecek ücret 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılanlar için uygulanmakta olan **sözleşme ücreti tavanının beş katını geçemez.** Bu personel, sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

Bu suretle çalıştırılacak uzmanların nitelikleri, alınma usulü ve sözleşme ücretlerinin tespiti ile sözleşme usûl ve esaslarının Sağlık Bakanlığı ve Hazine ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenmesi öngörülmüştür.

16. SAĞLIK BAKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ EĞİTİM GÖREVLİLİĞİ

07.05.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun Ek 1. maddesinin son fıkrasına göre

- Kamu kurum ve kuruluşlarının ve vakıflara ait olanlar da dâhil olmak üzere **yükseköğretim kurumlarının kadro ve pozisyonlarında bulunmayan profesör ve doçentler;**
- İhtiyaç duyulan alanlarda teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim ile araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve bu faaliyetlerin gerektirdiği işleri yapmak üzere,
- Sağlık Bakanlığının kararıyla eğitim ve araştırma hastanelerinde Maliye Bakanlığının vizesine bağlı olarak

sözleşmeli eğitim görevlisi olarak çalıştırılabilir.

Sözleşmeler, aylık çalışma süresi 80 saati geçmemek üzere bir yıla kadar yapılabilir.

Sözleşmeli eğitim görevlilerine, yapacakları faaliyetin niteliğine göre yükseköğretim kurumlarında aynı unvandaki kadrolu öğretim üyeleri için 11.10.1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 11 inci maddesinin dördüncü fıkrası ile unvanlar itibarıyla belirlenen **ek ders ücretinin on katına**

kadar saatlik sözleşme ücreti ödenebilir.

Özellik arz eden faaliyetler için saatlik sözleşme ücreti, Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığının kararıyla **bir katına kadar artırılabilir.**

Bu kapsamdaki sözleşmeli eğitim görevlilerine ödenecek sözleşme ücretinin yıllık toplam tutarı, ilgili eğitim ve araştırma hastanesinin bir önceki yıl gerçekleşen personel giderleri toplamının yüzde birini hiçbir şekilde geçemez. İlgili eğitim ve araştırma hastanesinin teklifi ve Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca (HMB) bu oran bir katına kadar artırılabilir. Bu şekilde artırılan tutar döner sermaye bütçesinden ödenir.

Bu kapsamda çalıştırılan sözleşmeli eğitim görevlilerine, bu madde uyarınca yapılacak ödeme dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve bu kişilere hiçbir idari görev verilemez. Bu madde uyarınca sözleşmeli eğitim görevlisi çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların, bunlara yaptıkları görevlere bağlı olarak ödenecek saatlik sözleşme ücretlerinin tutarı ile diğer hususların Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığınca müştereken belirlenmesi öngörülmüştür.

17. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Bu sözleşmeli personel istihdamının dayanağı, 16.05.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un 28. maddesidir.

Bu kapsamdaki personel;

- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'nde istihdam edilen sözleşmeli personel ve
- Kurumun bilişim hizmetlerini yürütmek amacıyla istihdam edilen sözleşmeli personel

olmak üzere iki başlık altında incelenebilir:

- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Personeli

Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü bünyesinde çalıştırılmak ve yirmi kişiyi geçmemek üzere sözleşmeli olarak uzman personel istihdam edilebilir.

Bu kapsamda sözleşmeli olarak istihdam edilecek personel, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

Bu şekilde çalıştırılacak olanlardan;

- Kurumca belirlenecek en fazla on kişiye ödenecek ücret, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücreti tavanının **dört katını,**
- Geri kalanlar için ise üç katını geçemez ve bunlara bu fıkrada belirtilen ücret dışında herhangi bir ödeme yapılamaz.

Bu kapsamda istihdam edilecek personel Kurum tarafından yürütülen özel bilgi ve ihtisas gerektiren projeler kapsamında görevlendirilir ve **bu şekilde sözleşmeli personel istihdam edilen projelerin süresi en fazla üç yıldır.** Bu kapsamda çalıştırılan bir kişi aralıksız olarak en fazla bir proje süresince görevlendirilebilir ve farklı projelerde de olsa üç yıldan daha uzun süre istihdam edilemez. Bu suretle çalıştırılacakların nitelikleri, alınma usulü, sözleşme usul ve esasları, bunlara ödenecek ücret ile diğer hususlar Maliye Bakanlığının (HMB) görüşü üzerine Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

- Bilişim Hizmetlerinde Çalıştırılan Sözleşmeli Personel

Kurumda bilişim hizmetlerini yürütmek ve 80 kişiyi geçmemek üzere sözleşmeli olarak uzman personel çalıştırılabilir.

Bu şekilde çalıştırılacak olanlardan;

- Kurumca belirlenecek **en fazla beş kişiye ödenecek ücret, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin sözleşme ücreti tavanının beş katını,**
- **Diğer beş kişiye dört katını,**
- **Geri kalanlara ise üç katını geçemez** ve bunlara bu fıkrada belirtilen ücret dışında herhangi bir ödeme yapılamaz.

Bu personele ödenecek ücret ile sözleşme usul ve esasları Devlet Personel Başkanlığı (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) ile Maliye Bakanlığının (HMB) görüşü alınarak Yönetim Kurulunca belirlenir.

Bu şekilde istihdam edilecek personelin, mühendislik fakülteleri veya fen-edebiyat fakültelerinin 4 yıllık istatistik, matematik, fizik bölümlerinden mezun olmaları ve yükseköğretimi sırasında bilgisayar alanında aldığı derslerde öğrendiği programlama dillerine ilişkin belge veya üniversitelerin ya da Millî Eğitim Bakanlığının onaylı bilgisayar kurslarını bitirdiğine ilişkin sertifika sahibi olması şarttır.

18. DİĞER SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Yukarıda sayılan beli başlı sözleşmeli personel statüleri yanında pek çok sözleşmeli personel statüsü bulunmaktadır. Bunlardan bazıları 2011 yılında yürürlüğe konulan 666 sayılı KHK öncesi ilgili kurumlarda çalışmakta olanlara ilişkin istihdam şekillerini düzenlemektedir ve şu şekilde sıralanabilir:

- Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunda İdari Hizmet Sözleşmesi ile sözleşmeli çalıştırılan personel **(Bakınız, 4628 sayılı Kanun, Madde 9/4)**
- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunda kadro karşılığı sözleşmeli personel **(Bakınız, 5411 sayılı Kanun, Madde 92)**

- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunda kadro karşılığı sözleşmeli personel **(Bakınız, 2813 sayılı Kanun, Madde 5/10)**
- Radyo ve Televizyon Üst Kurulunda kadro karşılığı sözleşmeli personel **(Bakınız, 6112 sayılı Kanun, Madde 43/6)**
- Kamu İhale Kurumunda sözleşmeli personel **(Bakınız, 4734 sayılı Kanun, Madde 53)**
- Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde kadro karşılığı sözleşmeli personel **(Bakınız, 2954 sayılı Kanun, Madde 50/g)**
- Sözleşmeli çalıştırılan Devlet sanatçıları ve sanatkârlar **(Bakınız, 657 sayılı Kanun, Ek Geçici Madde 16)**
- İller Bankasında sözleşmeli personel **(Bakınız, 6107 sayılı Kanun, Madde 11)**
- 666 sayılı KHK öncesi kurumlarda kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olan ve statüleri korunan personel **(Bakınız, ilgili kurumlarda kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalıştırmaya cevaz veren mülga hükümler)**

19. AKADEMİK VE ASKERİ PERSONEL ALANINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Sözleşmeli personel uygulaması, sadece yürütme organına doğrudan bağlı idare teşkilatları içerisinde kamu hizmeti sunumu için ihtiyaç duyulan alanlarda çalıştırılan sözleşmeli personel türlerinden ibaret değildir.

Kamu personel yönetiminde **"diğer kamu görevlileri"** olarak nitelendirdiğimiz, akademik ve askeri personel sistemi içerisinde de sözleşmeli personel uygulamaları bulunmaktadır. Bu alanlardaki sözleşmeli personel uygulamalarını ilgili bölümlere geldiğimizde inceleyeceğiz.

YİRMİNCİ BÖLÜM
HÂKİMLER VE SAVCILAR

Kamu personel sistemimizin bir bütün olarak ortaya konulması amacını güden çalışmamızda şu ana kadar yürütme fonksiyonunu temsil eden devlet organlarının başlıca uygulama aracı olan idare aygıtı içerisindeki kamu çalışanlarının durumunu ayrıntılı olarak inceleme imkânı bulduk.

Bundan sonraki Bölümlerde Anayasaya göre ***"diğer kamu görevlileri"*** olarak nitelendirilen kamu çalışanlarının mevzuat açısından durumunu; personel yönetiminin temel parametreleri açısından genel hatlarıyla ve "*idare aygıtının uygulama aracı olan kamu çalışanlarına (memurlara ve sözleşmeli personele) kıyasla biraz daha kısa*" olarak anlatmaya çalışacağız.

Anayasamızın 128. maddesinde yer alan **"diğer kamu görevlileri"** kavramının kapsamında değerlendirilen personel kategorilerinin başında "Hâkimler ve Savcılar" gelmektedir. Yargı, üç temel devlet erkinden, "olmazsa olmaz" temel devlet fonksiyonlarından biridir ve hukuk devleti ilkesinin en önemli unsurudur.

Bu alandaki personel hukukuna ilişkin düzenlemeleri içeren mevzuatı incelerken yargı mensuplarını üç başlık altında ele alabiliriz:

- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu Kapsamındaki Yargı Mensupları
- Anayasa Mahkemesi Mensupları
- Sayıştay Meslek Mensupları

1. 2802 SAYILI HÂKİMLER VE SAVCILAR KANUNU KAPSAMINDAKİ YARGI MENSUPLARI

Devlette yargı fonksiyonunu yerine getiren kamu görevlileri olan hâkim ve savcıların haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyen temel metin, 24.02.1983 tarihli ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'dur.

Bu Kanunun,

- Adli yargı hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile idari yargı hâkim ve savcıları hakkında uygulanması,
- Yargıtay ve Danıştay Başkan ve üyelerinin de özlük hakları bakımından bu Kanun hükümlerine tabi olması

öngörülmüştür. **(Madde 2)**

1.1. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinin Kapsamı

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na göre;

- Hâkim:

Adli yargıda: Mahkeme başkan ve üyelerini, hâkimleri, Yargıtay tetkik hâkimleri ile Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarında idari görevlerde çalışan hâkimleri,

İdari yargıda: Mahkeme başkan ve üyelerini, hâkimleri, Danıştay tetkik hâkimleri ile Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarında idari görevlerde çalışan hâkimleri,

- Savcı:

Adli yargıda: İl ve ilçe Cumhuriyet başsavcılarını, Cumhuriyet başsavcı vekillerini, Cumhuriyet savcılarını, Yargıtay Cumhuriyet savcıları ile Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarında idari görevlerde çalışan savcıları,

İdari yargıda: Danıştay savcıları ile Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarında idari görevlerde çalışan savcıları,

İfade eder. **(Madde 3)**

1.2. Bağımsızlık

Hâkimlik ve savcılık mesleğini memurluktan ayıran en önemli husus, memurların bir hiyerarşi dizgesi içerisinde, emir-komuta düzeni içerisinde faaliyet göstermesine karşılık, hâkimlik ve savcılık mesleği alanında bağımsızlık ve hâkimlik teminatı esaslarının geçerli olmasıdır.

Bu ilke dayanağını, Anayasanın "*Mahkemelerin bağımsızlığı*" başlıklı 138. maddesinden almaktadır. Anayasanın 138. maddesinde;

"*Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler.*

Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz.

Görülmekte olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz.

Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." hükümlerine yer verilmiştir.

2802 sayılı Kanuna göre;

Hâkimler mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı esaslarına göre görev yaparlar. Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez, genelge gönderemez, tavsiye ve telkinde bulunamaz.

Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler. **(Madde 4)**

1.3. Gözetim ve Denetim

- Yargıtay, bütün adalet mahkemeleri üzerinde,
- Danıştay, bütün idari mahkemeler üzerinde

yargı denetimi ve gözetimi;

- Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Yargıtay Cumhuriyet savcıları üzerinde,
- Danıştay Başsavcısı, Danıştay savcıları üzerinde,
- Ağır ceza Cumhuriyet başsavcıları, merkezdeki Cumhuriyet savcıları ile bağlı ilçe Cumhuriyet başsavcıları ve Cumhuriyet savcıları üzerinde,

gözetim ve denetim hakkına sahiptir.

Mahkeme başkanlarının, yargılamanın düzenli bir şekilde yürütülmesine ilişkin olarak görevli oldukları mahkeme dairelerindeki hâkimler üzerinde gözetim hakkı vardır.

Adalet Bakanı, yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin görevler hariç olmak üzere hâkim ve savcılar üzerinde gözetim hakkını haizdir.

Hâkim ve savcılar idari görevleri yönünden Adalet Bakanlığına bağlıdırlar. **(Madde 5)**

1.4. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı, Aranacak Şartlar ve Giriş Sınavı

Hâkimler ve Savcılar Kanununda 23.06.2022 tarihli ve 7413 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere "hâkim ve savcı adaylığı" sistemi kaldırılmış, bunun yerine "hâkim ve savcı yardımcılığı" sistemine geçilmiştir.

Hâkim ve savcı yardımcıları, Devlet Memurları Kanunundaki Genel İdare Hizmetleri Sınıfına dahil olup, hâkimlik ve savcılığın sınıf ve derecelerine dahil değildirler ve haklarında, Devlet Memurları Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. **(Madde 7)**

Hâkim ve savcı yardımcılığına atanabilmek için :

- Türk vatandaşı olmak,
- Giriş sınavının yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak.
- Adli yargı hâkim ve savcı yardımcıları için; hukuk fakültesinden mezun olmak veya yabancı bir hukuk fakültesini bitirip de Türkiye'deki hukuk fakülteleri programlarına göre eksik kalan derslerden sınava girip başarı belgesi almış bulunmak,
- İdarî yargı hâkim ve savcı yardımcıları için; hukuk fakültesinden mezun olmak veya yabancı bir hukuk fakültesini bitirip de Türkiye›de hukuk fakülteleri programlarına göre eksik kalan derslerden sınava girip başarı belgesi almış bulunmak, **hukuk fakültesinden mezun**

olanlar dışından alınacak hâkim ve savcı yardımcıları bakımından, her dönemde alınacak hâkim ve savcı yardımcısı sayısının yüzde yirmisini geçmemek üzere, hukuk bilgisine programlarında yeterince yer veren siyasal bilgiler, idari bilimler, iktisat ve maliye alanlarında en az dört yıllık yükseköğrenim yapmış veya bunlara denkliği kabul edilmiş yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak,

- Kamu haklarından yasaklı olmamak,
- Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı veya İdari Yargı Ön Sınavında başarılı olmak,
- Askerlik durumu itibariyle askerlikle ilgisi bulunmamak veya muvazzaflık hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedeğe geçirilmiş olmak,
- Hâkimlik ve savcılık görevlerini, sürekli olarak yurdun her yerinde yapmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı veya engelliliği, alışılmışın dışında çevrenin yadırgayacağı şekilde konuşma ve organlarının hareketini kontrol zorluğu çekmek gibi engeli bulunmamak,
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere, üç aydan fazla hapis veya affa uğramış olsa bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı bir suçtan veya kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak veya bu suçlardan veya taksirli suçlar hariç olmak üzere üç aydan fazla hürriyeti bağlayıcı cezayı gerektiren bir fiilden dolayı soruşturma veya kovuşturma altında olmamak.
- Yazılı yarışma sınavı ile mülakatta başarı göstermek,
- Hâkimlik ve savcılık mesleğine yakışmayacak tutum ve davranışlarda bulunmamış olmak,
- Avukatlık mesleğinden hâkim ve savcı yardımcılığına geçmek isteyenler için; yukarıdaki (ı) (*Yazılı yarışma sınavı ile mülakatta başarı göstermek*) bendi hariç diğer şartları taşımakla birlikte, mesleklerinde fiilen en az üç yıl çalışmış, giriş sınavının yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibariyle kırk beş yaşını doldurmamış ve kendi aralarında yapılacak olan yazılı yarışma sınavında ve mülâkatta başarılı olmak,

şarttır. **(Madde 8)**

Hâkimlik ve savcılık için yazılı yarışma sınavı, Adalet Bakanlığı ile imzalanacak protokole göre Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılır. Doktora yapanlar sadece mülakata tabi tutulurlar.

Yazılı sınavda yüz tam puan üzerinden en az yetmiş puan almak kaydıyla en yüksek puan alandan başlamak üzere, sınav ilânında belirtilen kadro sayısının iki katı fazlası mülâkata çağrılır. **(Madde 9, 9/A)**

1.5. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı Dönemleri ve Sınavları

Hâkim ve savcı yardımcılığı süresi üç yıldır. Hâkim ve savcı yardımcılığının;

- Temel eğitim dönemi,
- Görev dönemi,
- Son eğitim dönemi

olmak üzere üç dönemden oluşması öngörülmüştür. Temel eğitim ve son eğitimin Türkiye Adalet Akademisi tarafından verilmesi, görev döneminin ise yargı mercilerinde fiilen görev yapmak suretiyle geçirilmesi öngörülmüştür.

Hâkim ve savcı yardımcıları, atanmalarını müteakip temel eğitime alınır. Temel eğitim döneminde adli yargı hâkim ve savcı yardımcıları, adli yargı teşkilatının ihtiyaç durumu ile imkânlar ölçüsünde kendi istekleri göz önünde bulundurulmak ve Hâkimler ve Savcılar Kurulunun görüşü alınmak suretiyle, Adalet Bakanlığınca hâkimliğe veya savcılığa atanacak şekilde ayrılır.

Hâkim ve savcı yardımcıları, temel eğitim döneminin sonunda yazılı sınava tabi tutulur ve aldıkları puana göre en yüksek puandan başlamak üzere ayrı ayrı sıralanır. Eşitlik hâlinde hâkim ve savcı yardımcılığı yazılı yarışma sınavında puanı yüksek olana öncelik tanınır. Eşitliğin devam etmesi hâlinde kura çekilmek suretiyle sıralama belirlenir. Hâkim ve savcı yardımcıları bu sıralamaya göre, Adalet Bakanlığınca belirlenen ilk derece yargı yerleri arasından seçtikleri il veya ilçelere görev dönemini geçirmek üzere atanır.

Hâkim ve savcı yardımcılarının görev döneminde bölge adliye veya bölge idare mahkemeleri ile Yargıtay veya Danıştayda da görevlendirilir.

Görev döneminde hâkim ve savcı yardımcılarının yetiştirilmesi amacıyla Adalet Bakanı tarafından tercihen istekli olanlar arasından, ilgili adalet komisyonları ve Türkiye Adalet Akademisi ile Hâkimler ve Savcılar Kurulunun görüş ve önerileri alınmak suretiyle, eğitici hâkim ve savcılar görevlendirilir. Bu görev; atama, terfi, müstemir yetki ve tevzi edilen iş sayısı gibi hususlar bakımından göz önünde bulundurulur. Eğitici sayısının birden fazla olduğu yerlerde, eğiticilerden biri koordinasyonu sağlamakla görevlendirilebilir. Eğitici hâkim ve savcılara Türkiye Adalet Akademisi tarafından eğitim verilir.

Hâkim ve savcı yardımcıları, eğitici hâkim veya savcıların görev yaptığı mahkeme ve savcılıklarda ve onların nezaretinde görev yapar. Eğitici olarak görevlendirilen hâkim ve savcılara, en fazla iki hâkim ve savcı yardımcısı verilebilir.

Görev döneminde hâkim ve savcı yardımcıları Türkiye Adalet Akademisinde iki kez ara eğitime alınır. Her ara eğitimin sonunda yazılı sınav yapılır.

Görev dönemini tamamlayan hâkim ve savcı yardımcıları son eğitime alınır. Son eğitim dönemini bitiren hâkim ve savcı yardımcıları, yazılı ve sözlü sınava tabi tutulur. Sözlü sınava girebilmek için son yazılı sınav puanı ile yazılı sınavlar nihai puanının ayrı ayrı en az yetmiş olması şarttır.

Yazılı sınavlar nihai puanı; temel eğitim döneminin sonunda yapılan sınavdan alınan puanın % 10'u ile görev döneminde yapılan ara sınavlardan alınan puanların aritmetik ortalamasının % 30'u ve son yazılı sınavdan alınan puanın % 60'ının toplamından oluşur.

Temel eğitim ve ara eğitimler yazılı sınav sonuçlarına göre; son yazılı sınavdan tam puan alsa bile yazılı sınavlar nihai puanının yetmiş ve üzerinde olma ihtimali kalmayan hâkim ve savcı yardımcıları, on beş gün içinde yeniden ikinci ara eğitim yazılı sınavına alınır. Bu sınav sonucuna göre de yazılı sınavlar nihai puanının yetmiş ve üzerinde olma ihtimali kalmayanların, hâkim ve savcı yardımcılıklarına Adalet Bakanlığınca son verilir.

Son yazılı sınav puanı ile yazılı sınavlar nihai puanı en az yetmiş olmayanlar, en geç iki ay içinde yeniden son yazılı sınava alınır. Bu sınav sonucuna göre de başarılı olamayanlar hakkında onaltıncı fıkra hükümleri (*isteği üzerine genel idare sınıfında bir göreve atanma veya görevine son verme*) uygulanır.

Hâkim ve savcı yardımcılığı sonunda başarılı sayılmak için yazılı sınavlar nihai puanının % 50'si, sözlü sınav puanının % 25'i ile görev ve eğitim dönemlerinde verilen puanların aritmetik ortalamasının % 25'inin toplamının en az yetmiş olması şarttır.

Hâkim ve savcı yardımcılığı sonunda başarılı olamayanlar, talepleri hâlinde Adalet Bakanlığınca merkez veya taşra teşkilatında genel idare hizmetleri sınıfında bir kadroya atanabilir, aksi hâlde bunların hâkim ve savcı yardımcılığına Adalet Bakanlığınca son verilir.

Hâkim ve savcı yardımcılığı süresini tamamlamadan görevden ayrılanlar ile bu süreyi tamamlayıp, mesleğe kabul edildikten sonra hâkim ve savcı yardımcılığı süresi kadar çalışmadan görevden ayrılanlar, bu süre zarfında kendilerine ödenen aylık, ödenek, tazminatlar ile her türlü ödemenin, mecburi hizmetin eksik kalan kısmı ile orantılı miktarını iki kat olarak ödemek zorundadırlar.

Hâkim ve savcı yardımcılığı dönemleri, hâkim ve savcı yardımcılarının hâkimliğe veya Cumhuriyet savcılığına atanacak şekilde ayrılması, görev yerlerinin tespiti, eğitici hâkim ve savcıların belirlenmesi ve görevleri ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Hâkimler ve Savcılar Kurulunun görüşü; görev döneminin Yargıtay ve Danıştayda geçirilmesine ilişkin hususlar ise Yargıtay ve Danıştayın görüşleri alınmak suretiyle Adalet Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle; eğitimlerin uygulama esasları ile yazılı ve sözlü sınavlara ilişkin hususlar Türkiye Adalet Akademisince çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür. **(Madde 10)**

1.6. Hâkim ve Savcı Yardımcısının Görev ve Yetkileri

Görev döneminde hâkim ve savcı yardımcısının **mahkemedeki görevleri** şunlardır:

a. Hâkim tarafından tevdi edilen dosya veya evrakı inceleyerek hâkime sunmak.
b. Duruşma ve keşif işlemlerinde hâkime yardımcı olmak.
c. Yazı işleri müdürlüğünce hazırlanan evrakı hâkime sunulmadan önce kontrol etmek.
d. Tensip ve gerekçeli karar taslaklarını hazırlamak.
e. Ara kararların icrasına dair iş ve işlemleri yapmak.
f. Hâkimin istediği konular hakkında hukuki araştırma yapmak.
g. Mevzuatta belirtilen diğer görevler ile hâkim tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Görev döneminde hâkim ve savcı yardımcısının **Cumhuriyet başsavcılığındaki** görevleri şunlardır:

a. Savcı tarafından tevdi edilen dosya veya evrakı inceleyerek savcıya sunmak.
b. Soruşturma işlemleri ile kovuşturma aşamasında savcının görev alanına giren işlerde savcıya yardımcı olmak.
c. Yazı işleri müdürlüğünce hazırlanan evrakı savcıya sunulmadan önce kontrol etmek.
d. Soruşturma evrakına ilişkin karar taslakları ile soruşturma ve kovuşturma aşamasında kanun yollarına başvuru taslaklarını hazırlamak.
e. Her türlü yazışma taslağını hazırlamak.
f. Savcının istediği konular hakkında hukuki araştırma yapmak.
g. Mevzuatta belirtilen diğer görevler ile savcı tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Münhasıran hâkim veya savcı tarafından yapılması gereken iş ve işlemler, hâkim ve savcı yardımcısı tarafından yapılamaz.

Hâkim ve savcı yardımcısının yetiştirilmesi ve mesleki deneyim ve beceri kazanması amacıyla gerekli görülen uygulamalar, hâkim ve savcının nezaretinde yaptırılabilir.

Hâkim ve savcı yardımcılarının görev yaptığı yargı mercilerinde çalışan personel, görevleriyle ilgili olarak hâkim ve savcı yardımcılarına karşı sorumludur.

Hâkim ve savcı yardımcılarının yargı mercilerindeki görev ve yetkileri ile çalışma usul ve esasları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Yargıtay ve Danıştay ile Hâkimler ve Savcılar Kurulunun görüşü alınarak Adalet Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. **(Madde 10/A)**

1.7. Hâkim ve Savcı Yardımcıları Hakkında Düzenlenecek Formlar

Her hâkim ve savcı yardımcısı hakkında; eğitim dönemlerinde Türkiye Adalet Akademisinin ilgili daire başkanı; görev döneminde ise eğitici hâkim ve

savcı, Yargıtay ve Danıştayda ilgisine göre daire başkanı veya savcı tarafından yüz puan üzerinden değerlendirme formu düzenlenir. Bu form düzenlenirken hâkim ve savcı yardımcısının vazifesini yapmakta gösterdiği kabiliyet ve başarı, görevine bağlılığı ve ahlaki gidişi ile iletişim becerisi ve stres yönetimi kabiliyetine dair hususlar dikkate alınır. Müfettiş maiyetinde görev yapılması durumunda müfettiş, Anayasa Mahkemesinde görev yapılması durumunda ise bölüm başkanı tarafından hâkim ve savcı yardımcısı hakkında değerlendirme formu düzenlenir.

Düzenlenecek formlar Adalet Bakanlığına gönderilmek üzere ilgisine göre adalet komisyonu başkanlığı ile Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, Yargıtay Birinci Başkanlığı ve Danıştay Başkanlığına verilir.

Değerlendirme formunun şekli ve içeriği ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar yüksek mahkemeler ve Hâkimler ve Savcılar Kurulu ile Türkiye Adalet Akademisinin görüşü alınmak suretiyle Adalet Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. **(Madde 11)**

1.8. Hâkim ve Savcı Yardımcılığı Süresi İçinde Göreve Son Verme

Hâkim ve savcı yardımcısının hâkim ve savcı yardımcılığı süresi içinde;

a. Hâkim ve savcı yardımcılığına atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,
b. Hâkim ve savcı yardımcılığına alındıktan sonra bu niteliklerden herhangi birini yitirmesi,
c. Hâkim ve savcı yardımcılığı süresi içindeki davranışlarında hâkimlikle bağdaşmayacak tutumları, göreve devamsızlığı, bilgi ve iş yapma kabiliyeti bakımından yeterli olmadığının tespit edilmesi,

hallerinde adaylığına Adalet Bakanlığınca son verilir. **(Madde 12)**

1.9. Mesleğe Kabul

Hâkim ve savcı yardımcılığı süresi sonunda başarılı olan ve mani hâli olmayan, erkekler için askerliğini yaptığını veya askerlikle ilişiği olmadığını belgeleyen hâkim ve savcı yardımcılarının mesleğe kabullerine Hâkimler ve Savcılar Kurulunca karar verilir.

Mesleğe kabullerine karar verilen hâkim ve savcı yardımcılarının, adlî ve idarî yargı teşkilâtının ihtiyacı ile eş durumu ve diğer durumları göz önünde bulundurulmak suretiyle, adlî yargı hâkim ve savcı yardımcıları için görev yerleri; idarî yargı hâkim yardımcıları için görevleri ve görev yerleri Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca yapılacak ad çekme ile belirlenir.

Hâkim ve savcı yardımcılığı sonunda başarılı olanlardan sıralamada ilk üçe girenler ad çekmeye dâhil edilmez ve listeden seçim yaparlar.

Atamalar, ilgililerin hâkim ve savcı yardımcılığına giriş derece ve kademesine bir derece ilâve edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeler üze-

rinden Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca yapılır. Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun atamaya ilişkin tüm kararları Resmî Gazetede yayımlanır. **(Madde 13)**

1.10. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinde Sınıflar

Hâkimlik ve savcılık mesleği;

- Üçüncü sınıf,
- İkinci sınıf,
- Birinci sınıfa ayrılmış ve
- Birinci sınıf

olmak üzere dört sınıfa ayrılır.

Birinci sınıfa ayrıldığı tarihten itibaren üç yıl süre ile başarılı görev yapmış ve birinci sınıfa ayrılma niteliklerini yitirmemiş hâkim ve savcılar birinci sınıf olurlar. **(Madde 15)**

Hangi görevlerin hangi sınıf kapsamında yer aldığı 2802 sayılı Kanuna ekli 1 ve 2 sayılı Cetvellerde gösterilmiştir.

1.11. Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinde Kıdem

Hâkim ve savcıların kıdemleri, bulundukları sınıf ve dereceye göre belirlenir ve o sınıf ve dereceye atandıkları tarihten itibaren hesaplanır.

Bir üst sınıf veya derecede bulunanlar alt sınıf veya derecede bulunanlardan kıdemli sayılırlar. Ancak, bu hesaplama yapılırken, 9 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre hâkim ve savcı yardımcılığına diğer kamu görevlerinde iktisap ettikleri derece ve kademe üzerinden atananların, bu derece ve kademeleri ile o görevlerde geçen süreleri dikkate alınmaz.

Bulunulan sınıf ve derecenin aynı olması hâlinde sırasıyla, bu sınıf veya dereceye yükselme tarihi, hâkim ve savcı yardımcılığına başlama tarihi, mesleğe başlama tarihi, hâkim ve savcı yardımcılığı sonu başarı puanı dikkate alınarak kıdem durumu belirlenir. Bunların da aynı olması hâlinde, doğum tarihi önce olan kıdemli sayılır. **(Madde 15)**

1.12. İlerleme ve Yükselme

Hâkimlik ve savcılık mesleğinde bulunanlar ilgili maddelerde belirtilen usul ve esaslar uyarınca her yıl kademe ilerlemesi ve her iki yılda bir derece yükselmesi yaparlar.

Derece yükselmeleri, yılın Nisan, Ağustos ve Aralık aylarının son günlerinden geçerli olmak üzere Hâkimler ve Savcılar Kurulunca yapılır.

Hâkimler ve savcılardan derece yükselme süresini bitiren ve haklarında yükselmeye engel mahkeme hükmü veya yetkili mercice verilmiş disiplin kararı bulunmayanların adlarını gösteren listeler, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca hazırlanarak yılın Nisan, Ağustos ve Aralık ayları içerisinde Resmi Gazete'de

yayımlanır. Listelerde adı bulunmayanların inceleme talep etme ve itiraz hakları vardır.

Hâkimler ve savcıların değerlendirilmesinde; haklarında doldurulan sicil fişleri, müfettişlerce verilecek hal kağıtları, mesleki eser ve yazıları, haklarında düzenlenen kanun yolu değerlendirme formları göz önünde bulundurulur. **(Madde 23-28)**

1.13. Yükselme Çeşitleri ve Yükselmeye Layık Görülmeyenler

Hâkimler ve Savcılar Kurulu, yukarıdaki maddelere göre belirleyeceği koşulları göz önüne alarak, yükselmeye layık gördüğü hâkim ve savcıları;

- **Yükselmeye layık,**
- **Tercihli yükselmeye layık,**
- **Mümtazen yükselmeye layık.**

olmak üzere üç kısma ayırır ve her kısım içindekileri kendi arasında sıraya koyar ve birer deftere yazarak kendilerine tebliğ eder. Bu sıra defterleri Resmi Gazete'de de yayımlanır. Bu konuda yeniden inceleme isteme ve itiraz hakkı vardır.

Hâkimler ve Savcılar Kurulunca **yükselmeye layık olmadıklarına karar verilmiş olanlar,** iki yıl sonra tekrar yükselme incelemesine tabi tutulurlar. Bu durumda olanlar şartları varsa kademe ilerlemesi yapabilirler.

Bir derecede iki veya bir sınıfta üç defa yükselmeye layık görülmeyenler hakkında, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca meslekte kalmalarının uygun olup olmadığına karar verilir. Bu karar verildiği tarihten itibaren uygulanır.

- Meslekten çıkarılmayı gerektirmeyecek şekilde kasten işlenen bir suç nedeniyle hapis veya göreviyle ilgili bir suçtan dolayı adlî para cezasına mahkûm olanlar, bir derecede iki veya bir sınıfta üç defa kınama cezasına uğrayanlar ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar, cezanın kesinleşmesini izleyen inceleme tarihinden itibaren **bir yıl süre ile;**
- Derece yükselmesini durdurma veya yer değiştirme cezası almış olanlar ise, cezanın kesinleşmesini izleyen inceleme tarihinden itibaren **iki yıl süre ile**

kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi incelemesine tâbi tutulmazlar.

1.14. Birinci Sınıfa Ayrılma Koşulları

Birinci sınıfa ayrılabilmek için:

- **Birinci dereceye yükselmek,**
- Hâkimlik ve savcılık mesleğinde **on yılını doldurmak,** (*Bazı hallerde on yıldan daha az sürenin yeterli görülmesi ve meslekte geçmiş sayılan süreler için Bakınız Madde 32/2*)
- Bilimsel güç ve yeteneği ile hizmet ve meslekteki başarısına göre **em-**

sali arasında temayüz etmiş olmak,
- **Yer değiştirme cezası almamış olmak,**
- Kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması veya derece yükselmesinin durdurulması cezalarını aynı neviden olmasa bile **birden fazla almamış olmak,**
- Mesleğin vakar ve onuruna dokunan veya kişisel haysiyet ve itibarını kıran veya görevle ilgili herhangi bir suçtan affa uğramış olsa bile hüküm giymemiş olmak,
- En az üç meslek içi eğitim programına katılmış olmak,

gerekir. **(Madde 32)**

1.15. Birinci Sınıf Hâkim ve Savcıların Değerlendirilmesi

Birinci sınıf olan hâkim ve savcıların başarılı olup olmadıkları;
- Müfettiş hâl kâğıtları,
- Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine ilişkin uygulamayı da kapsayacak biçimde iş cetvelleri,
- Kanun yolu incelemesinden geçen işleri,
- Kanun yolu değerlendirme formları ile
- Varsa meslekî ve akademik konulardaki faaliyetlerine ilişkin diğer bilgi ve belgeler

dikkate alınarak, üç yılda bir Hâkimler ve Savcılar Kurulunca değerlendirilmesi suretiyle tespit edilir. **(Madde 33)**

1.16. Hâkim ve Savcıların Yer Değiştirmesi

Hâkim ve savcılar, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun hazırlayacağı Atama ve Nakil Yönetmeliğine uygun olarak, aynı veya başka yerlerdeki eşit veya daha üst görevlere kazanılmış hak aylık ve kadro dereceleriyle naklen atanırlar.

Adli ve idari yargı teşkilatı bulunan yerler; coğrafi ve ekonomik şartları, sosyal, sağlık ve kültürel imkânları, mahrumiyet dereceleri ile ulaşım ve diğer durumları dikkate alınarak bölgelere ayrılır ve her bölgedeki görev süreleri saptanır.

Adlî yargıda aynı bölgedeki yerlerden **bölge adliye mahkemesinin bulunduğu yer**; asliye hukuk mahkemesinin bulunduğu yerlerden de **ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yer** hizmet yeri bakımından üstün sayılır.

İdari yargıda aynı bölgedeki **bölge idare mahkemesi, idare ve vergi mahkemesinden, hizmet yeri bakımından üstün sayılır.**

Bölgelerde başarısızlığı ve görev gereklerine uyumsuzluğu belgelerle saptananların, o bölgedeki görev süresini doldurup doldurmadığına ve meslek kıdemine bakılmaksızın, hizmetinden yararlanılabilecek diğer bir bölgeye veya bulunduğu bölge seviyesinde bir yere naklen ataması yapılabilir.

Atama ve Nakil Yönetmeliğinde gösterilen kişisel veya aileye ilişkin sağlık

ve diğer haklı nedenlerle yer değiştirme isteminde bulunanların yerleri değiştirilebilir. **(Madde 35)**

1.17. Hâkim ve Savcıların Adalet Bakanlığı Merkez Teşkilatına ve Diğer Kurumlara Atanması

Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında:

- **Bakanlık tetkik hâkimliğine,** hâkimlik ve savcılık mesleğinde fiilen en az beş yıl görev yapmış ve üstün başarısı ile Bakanlık hizmetlerinde yararlı olacağı anlaşılmış bulunanlar arasından muvafakatları ile Adalet Bakanı tarafından atama yapılır.
- **Adalet müfettişliğine,** hâkimlik ve savcılık mesleğinde fiilen en az beş yıl görev yapmış ve üstün başarısı ile adalet müfettişliği hizmetinde yararlı olacağı anlaşılmış bulunanlar arasından muvafakatları alınarak atama yapılır.
- **Bakanlık iç denetçiliğine,** 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunundaki atama şartlarına tabi olmaksızın, hâkimlik ve savcılık mesleğinde fiilen en az altı yıl görev yapmış ve üstün başarısı ile iç denetim hizmetlerinde yararlı olacağı anlaşılmış bulunanlar arasından, muvafakatları alınarak, Müsteşarın teklifi üzerine *(Yeni sistemde Müsteşarlık makamı kaldırılmıştır.)* Bakan tarafından atama yapılır. Bu şekilde atananlar İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından en az iki aylık eğitime tabi tutulur ve eğitim sonunda bunlara kendi idarelerinde geçerli Kamu İç Denetçi Sertifikası verilir.

Bakanlık merkez teşkilâtında olmayıp, yargı görevinden bu görevlere atanacakların muvafakati alınır.

Bakanlıkta görev yapan hâkim ve savcıların diğer kanunlar uyarınca Bakanlık dışındaki bir göreve atanabilmeleri Bakanın muvafakatine bağlıdır. **(Madde 37)**

Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşlarındaki hizmetlerde çalışan,

- Müsteşar dışındaki hâkim ve savcılar, *(Artık Bakanlıklarda müsteşarlık bulunmamaktadır.)*
- Adalet Bakanının teklifi üzerine,
- Bakanlık hizmetlerinde kazanmış oldukları haklar korunmak suretiyle,
- İdari yargıdan gelmiş olanlar idari yargıda,
- Adli yargıdan gelmiş olanlar adli yargıda,

durumlarına göre Hâkimler ve Savcılar Kurulunca uygun görülecek hâkimlik ve savcılık görevlerine en çok otuz gün içerisinde atanırlar. **(Madde 38)**

1.18. Öğretim Üyeliğinden Hâkimlik ve Savcılığa Atanma

- Hukuk fakültelerinde maddî hukuk ve usul hukuku dallarında hukuk dersi veren profesörler ve doçentler, almakta oldukları kadro aylıklarının karşılığı sınıf ve derecedeki **adlî yargı hâkim ve savcılıklarına;**
- Hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, idarî ilimler fakültelerinde idare, maliye ve ekonomi dallarında ders veren profesörler ve doçentler, almakta oldukları kadro aylıklarının karşılığı sınıf ve derecedeki **idarî yargı hâkim ve savcılıklarına**

atanabilirler.

Burada belirtilen şartları taşıyan isteklilerin mesleğe alınıp alınmayacakları ve alınmaları halinde girebilecekleri sınıf ve dereceler Hâkimler ve Savcılar Kurulunca belli edilir. **(Madde 39)**

1.19. Çekilenlerin Yeniden Atanmaları

Hâkimlik ve savcılık mesleğinden kendi istekleriyle çekilen veya emekli olanlardan tekrar mesleğe dönmek isteyenler, mesleğe kabulde aranan nitelikleri kaybetmemiş olmaları koşulu ile ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine Hâkimler ve Savcılar Kurulunca atanabilirler.

Ancak, bu şekilde atanacakların **meslekten ayrıldıktan sonra doçentlik veya profesörlükte geçirdikleri sürelerin tamamı; avukatların ise fiilen avukatlıkta geçirdikleri sürenin üçte ikisi,** hâkimlik ve savcılıkta geçmiş sayılmak suretiyle girebilecekleri sınıf ve derecelerin tespitinde değerlendirilir.

Yukarıda yazılı atamalarda, isteklilerin mesleğe alınıp alınmayacakları Hâkimler ve Savcılar Kurulu'nca belli edilir.

Bu madde hükümlerine göre atananlardan, meslekten ayrılanlar bir daha mesleğe kabul edilemezler. (Madde 40)

1.20. Askerlik, Atamalarda Göreve Başlama

Hâkim ve savcıların muvazzaf askerlikleri (*aylıksız izinli sayılma*), askerlik sonrası mesleğe dönüşleri (*1 ay içinde talep, 1 ay içinde göreve başlatılma*), atamalarda göreve başlamaları (*aynı yerde bir göreve atananlar için ertesi* gün, başka yerde 15 gün içinde), ilk defa, yeniden veya yer değiştirme suretiyle atamalarında göreve başlamamaları halinde yapılacak işlemler (*Belge ile ispatlanan mazeret olmaması halinde atama iptali, çekilmiş sayılma*) konusundaki hükümler Devlet memurları ile paralellik arz etmektedir. **(Madde 41-43)**

1.21. Hâkimlik ve Savcılık Teminatı

Hâkimlik ve savcılık teminatı dayanağını Anayasanın "Hâkimlik ve savcılık teminatı" başlıklı 139. maddesinden almaktadır. Anayasanın 139. maddesi hükmü, 2802 sayılı Kanunun aşağıda zikredilen 44. maddesiyle aynıdır.

Hâkimler ve savcılar **azlolunamazlar.** Bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması nedeniyle de olsa **aylık ve ödeneklerinden ve diğer özlük haklarından yoksun kılınamazlar, kendileri istemedikçe 65 yaşından önce emekliye sevkolunamazlar.** Meslekten çıkarılmayı gerektiren bir suçtan dolayı hüküm giymiş olanlar, görevini sağlık bakımından yerine getiremeyeceği kesin olarak anlaşılanlar ve meslekte kalmalarının uygun olmadığına karar verilenler hakkında kanundaki **istisnalar saklıdır. (Madde 44)**

Bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması sebebiyle görevsiz kalanlara mahkemenin veya kadronun kaldırılma zamanında açık bulunan veya ilk açılacak olan aylık ve derecelerine eşit hâkimlik veya savcılık görevi teklif olunur. İlgili birinci teklifi reddedebilir. İkinci teklifi kabul etmeyen hâkim ve savcı meslekten çekilmiş sayılır. **(Madde 45)**

1.22. Geçici Yetki ile Görevlendirme

Hâkimler ve Savcılar Kurulu, hâkim ve savcıları hizmetin gereği olarak sürekli görev yerlerinin dışındaki bir yargı çevresinde veya aynı yerde geçici yetki ile görevlendirmeye yetkilidir. Sürekli görev yerlerinin dışındaki geçici yetki ile görevlendirmelerde hâkim ve savcı ayırımı gözetilmez.

Kendi yargı çevresi dışında geçici yetki ile görevlendirilenler o yerde **dört aydan fazla çalıştırılamaz. Ancak, bu süre kendi istekleri veya hizmet gerekleri gözetilerek iki ay daha uzatılabilir.**

Gecikmesinde sakınca bulunan hallerde, hizmetin aksamaması için Adalet Bakanı, kadro durumu müsait bulunan bir yargı çevresindeki hâkim veya savcıyı ihtiyaç duyulan başka bir yargı çevresinde görev yapmak üzere geçici olarak yetkili kılabilir.

Ayrıca; Adalet Bakanı, adlî ara verme süresinde Hâkimler ve Savcılar Kurulunun onayına sunmadan verdiği geçici yetkileri kaldırabilir. Bu takdirde verilen karar, Kurulun ilk toplantısında onaya sunulur. Geçici yetkili olarak görev yapan hâkim veya savcının Kurulca değiştirilmesi halinde Kurulun yetkili kılacağı hâkim veya savcının gidip göreve başlamasına kadar, önceki yetkilinin yapmış olduğu işlemler geçerlidir.

Hâkim ve savcıların muvafakatları ile Bakanlık hizmetlerinde geçici olarak görevlendirilmesi, doğrudan doğruya Adalet Bakanı tarafından Kurulun kararı olmaksızın yapılır. Bunlar hakkında ikinci fıkradaki süre hükmü (*4 ay için görevlendirilme, 2 ay uzatma*) uygulanmaz. **(Madde 47)**

1.23. Hâkim ve Savcılarca Yapılabilecek İş ve Görevler

Hâkim ve savcılar, **bilimsel araştırma ve yayınlarda bulunabilirler.**

Davet edildikleri veya yetkili makamlarınca görevlendirildikleri, **ulusal ve uluslararası kurul, kongre, konferans ve benzeri bilimsel toplantılarla meslekleri ile ilgili diğer toplantılara, görevlerini aksatmamak koşulu ile katı-**

labilirler. Mesai gün ve saatlerinde bu tür toplantılara katılmak izne tâbidir.

Bu konuda Devlet memurları hakkındaki hükümler uygulanır.

Hâkim ve savcılar, Adalet Bakanının izin vermesi koşuluyla adalet yüksekokulları ile hizmet öncesi, hizmet içi ve bir üst göreve hazırlama kurslarında meslek ile ilgili konularda **ders ve konferans verebilirler.**

Hâkim ve savcılar, kanunlarda belirlenenlerden başka, resmi ve özel hiçbir görev alamazlar, kazanç getirici faaliyetlerde bulunamazlar. Eşlerinin, reşit olmayan veya kısıtlanmış çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini Adalet Bakanlığına onbeş gün içinde bildirmekle yükümlüdürler. **(Madde 48)**

1.24. Yurtdışında Eğitim, Mecburi Hizmet ve Mali Haklar

- Bilgi ve görgülerini artırmak, meslekleriyle ilgili staj ve araştırma yapmak, kurs, eğitim ve öğrenim görmek üzere **seçilen** ya da **iç veya dış burstan yararlanan hâkim ve savcılar** iki yılı;
- Doktora yapmak üzere görevlendirilen hâkim ve savcılar ise üç yılı

aşmamak üzere Bakanlıkça yurtdışına gönderilebilir. Bu süreler, gerekirse en çok bir katına kadar uzatılabilir.

Bu suretle yurtdışına gidenlerden üç aydan fazla yurtdışında kalanlar, yurda dönüp mesleğe başladıktan sonra **yurtdışında kaldıkları sürenin iki katı kadar mecburî hizmet yapmak zorundadırlar.** Ancak mecburî hizmet yapmadan görevden ayrılmak isteyenler, yurtdışında kaldıkları sürede kendilerine ödenen aylık, ödenek, tazminatlar ile her türlü ödemelerin, mecburî hizmetin eksik kalan kısmı ile orantılı miktarını iki kat olarak ödemekle yükümlüdürler.

Bu madde uyarınca yurtdışına gönderilen hâkim ve savcılara,

- Aylık ve diğer her türlü ödemelerinin **kanunî kesintilerinden sonra kalan net tutarının yüzde altmışı ile**
- Gittikleri ülkelerde sürekli görevli bulunan ve **dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan Dışişleri Bakanlığı meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığının üçte ikisi**

ödenir. Bu şekilde gönderilenlere, Dışişleri Bakanlığı meslek memurlarına ödenen yurtdışı aylığı esas alınarak yapılacak ödeme, her türlü vergiden müstesnadır.

Bunlardan iç ve dış bursla gidenlerin aldıkları burs miktarı, ödenecek üçte iki yurtdışı aylığının altında kaldığı takdirde aradaki fark kendilerine ayrıca ödenir. Ancak şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için Bakanlıkça kendilerine aylıksız izin verilmesi uygun görülenler bu fıkra hükmünden yararlanamaz.

Bu maddede hüküm bulunmayan konularda Devlet memurlarına ilişkin hükümler uygulanır. **(Madde 49)**

1.25. Yurt Dışında Görevlendirilme ve Mali Haklar

Hâkim ve savcılar Bakanlık tarafından,

- Dış temsilciliklerde,
- Uluslararası mahkeme veya kuruluşlarda
- Muvafakatleri alınarak

3 yıla kadar görevlendirilebilir, gerekirse bu süre en çok bir katına kadar uzatılabilir.

Uluslararası mahkeme veya kuruluşların kadrolarında görev alacak hâkim ve savcılara, aynı usulle, her üç yılda yenilenmek kaydıyla, yirmi bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

Bunlardan hâkimlik ve savcılık mesleğine geri dönmek isteyenler, görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren on beş gün içinde Hâkimler ve Savcılar Kuruluna başvurmaları halinde, Kurul tarafından başvuru tarihinden itibaren otuz gün içinde mükteseplerine uygun bir göreve atanırlar. Süre geçtikten sonra başvuranlar, görevlerinden çekilmiş sayılır.

Bu görevlerde geçen süreler hâkimlik ve savcılık mesleğinde geçmiş sayılır, ilgilinin kademe ve derece ilerlemesinde dikkate alınır ve 49 uncu maddede öngörülen mecburi hizmetten düşülür.

Dış temsilciliklerde, uluslararası mahkeme veya kuruluşlarda Bakan onayıyla görevlendirilenlere, sadece gittikleri ülkelerde sürekli görevle bulunan aynı derecede ve kademeden aylık alan Dışişleri Bakanlığı meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığı ile emsal katsayı uygulanmadan transfer edilecek ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde verilir; bu görev dolayısıyla yurt içi aylığı dahil başka bir ödeme yapılmaz.

Ancak, bu kapsamda yurt dışında görevlendirilen hâkim ve savcıların;

- 10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 10 uncu maddesi,
- 07.07.2010 tarihli ve 6004 sayılı Dışişleri Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun (*Kanunun yeni adı, Dışişleri Bakanlığı Personeline İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'dur*) 16, 17 ve 18 inci maddeleri ve
- Yılı merkezi yönetim bütçe kanununda öngörülen yurt dışı kira katkısından

aynı usul ve esaslar dâhilinde yararlandırılmaları öngörülmüştür. **(Madde 50)**

1.26. Meslekten Çekilme

Hâkim ve savcılar, Adalet Bakanlığına yazılı olarak başvurmak suretiyle mesleklerinden çekilme isteğinde bulunabilirler.

Çekilme isteğinde bulunan, isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder; ancak, istem tarihinden itibaren bir ay içinde cevap gelmediği takdirde görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretleri ile meslekten çekilenler, Adalet Bakanlığına bilgi vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

İzinsiz veya kabul edilir mazeretleri olmaksızın; görevlerini terkederek bu

terki kesintisiz on gün devam ettirenler veya bir yılda toplam otuz gün göreve gelmeyenler meslekten çekilmiş sayılırlar.

Hâkimler ve savcılar siyasi partilere giremezler, girenler meslekten çekilmiş sayılırlar. **(Madde 51)**

Olağanüstü hallerde, seferberlik ve savaş halinde o bölgelerde görevli hâkim ve savcılar çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerlerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar. Bu hükme aykırı hareket edenler bir daha mesleğe alınmazlar ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev alamazlar. **(Madde 52)**

1.27. Hâkimlik ve Savcılık Görevlerinin Sona Ermesi

Hâkim ve savcıların:

- Bu Kanun hükümlerine göre meslekten çıkarılmaları veya meslekte kalmalarının uygun olmadığına karar verilmesi,
- Haklarında soruşturma ve kovuşturma bulunması halleri hariç olmak üzere, mesleğe alınma koşullarından herhangi birini taşımadıklarının sonradan anlaşılması,
- Görevdeyken, 8 inci maddenin (a) (*vatandaşlık*), (d) (*kamu haklarından mahrumiyet*) ve (g) (*sağlık*) bentlerinde yazılı niteliklerden herhangi birini kaybetmeleri,
- Meslekten çekilmeleri veya çekilmiş sayılmaları,
- İstek, yaş haddi veya malullük nedenlerinden biriyle emekliye ayrılmaları,
- Ölümleri,

hallerinde görevlerinin sona ermesi öngörülmüştür. **(Madde 53)**

1.28. Çalışma Saatleri, Yıllık Ara Vermeden Yararlanma ve İzinler

Hâkim ve savcılar, haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma saatleri yönünden Devlet Memurları Kanunundaki hükümlere tâbidirler. Ancak, hizmetin gerekleri ile görevin özelliklerinden doğan hâllerde mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde nöbet tutarlar.

Nöbet gün ve saatleri ile nöbet tutanların dinlenme hakları, iş ve kadro durumlarına göre Cumhuriyet savcıları için Cumhuriyet başsavcıları, hâkimler için adlî yargı adalet komisyonu başkanları tarafından, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca belirlenecek esaslara göre tespit edilir. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır. **(Madde 54)**

Hâkim ve savcıların adli ara vermeden yararlandırılması esastır. Yıllık ara vermeden yararlanan hâkim ve savcılara o yıl için ayrıca yıllık izin verilmez. Yıllık ara vermeden yararlanma koşul ve yöntemleri Hâkimler ve Savcılar Kurulunca saptanır. **(Madde 55)**

Yıllık ara vermeden yararlanmayan hâkim ve savcılara Adalet Bakan-

lığınca uygun görülecek zamanlarda normal yol süresi hariç **otuz gün yıllık izin verilir.**

Birbirini izleyen son iki yılın izni bir arada verilebileceği gibi yıllık izinler bölümlere ayrılarak da verilebilir. Daha önceki yıllara ait izin hakları düşer.

Acil ve zorunlu hallerde, ilgilisine göre ağır ceza Cumhuriyet savcıları veya adalet komisyonu başkanları üç güne kadar mazeret izni verebilirler. Verilen izinler Adalet Bakanlığına bildirilir.

Hâkim ve savcıların; mazeret, hastalık ve aylıksız izinleri hakkında Devlet Memurları Kanunundaki hükümler uygulanır. (Madde 56)

1.29. Sicil, Gizli/Açık Sicil Dosyası, Sicil Değerlendirmesi

Hâkimlere ve savcılara sicil numarası verilir, haklarındaki belgeler gizli ve açık sicil dosyalarıyla özlük dosyasında saklanır. Ayrıca bu bilgiler elektronik ortamda da tutulabilir. **(Madde 58)**

Hâkim ve savcıların her biri için **gizli sicil dosyası** tutulur. Gizli sicil dosyasına yetkililer tarafından düzenlenecek sicil raporlarıyla müfettişler tarafından verilen hal kâğıtları ve mal beyannameleri konulur. **(Madde 59)**

Açık sicil dosyasına ilgilinin kimliği, öğrenim durumu, bildiği yabancı dil, mesleki eserleri ve yazıları, aile durumu, görev yaptığı yerler, terfileri, izin, rapor, yetki, mesleğe kabul, disiplin ve ceza kovuşturma ve soruşturması ve sonuçları, askerlik durumu, emeklilik işlemleri, mecburi hizmeti, başka görevlerde geçen hizmetleri gibi hususlar kaydolunur.

Hâkimlik ve savcılık mesleğinde bulunanlar hakkında özlük dosyası tutulur Bu dosyaya açık sicilde yer alan hususlarla ilgili belgeler ve diğer evrak konulur. **(Madde 60)**

Hâkimlik ve savcılık mesleğinde bulunanlara sicil vermeye yetkili olanlar ile bu konuda uygulanacak ilkeler ve sicil fişlerinin şekli bu Kanun hükümlerine göre Hâkimler ve Savcılar Kurulunca düzenlenecek yönetmelikte belirlenir. **(Madde 61)**

1.30. Disiplin

Hâkim ve savcılara; sıfat ve görevleri gereklerine uymayan hal ve hareketlerinin tespit edilmesi üzerine durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre, **Hâkimler ve Savcılar Kurulunca** aşağıda yazılı **yedi disiplin cezası**ndan birinin verilmesi öngörülmüştür:

- Uyarma: Görevde daha dikkatli olunması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

- Aylıktan kesme: İzinsiz veya kabul edilir mazereti olmaksızın göreve (1 veya 2 gün) gelmeyenlerin aylıklarından her gün için bir günlüğünün kesilmesidir.

- Kınama: Belli bir eylem veya davranışın kusurlu sayıldığının yazı ile bildirilmesidir.

- Kademe ilerlemesini durdurma: İlgilinin bulunduğu kademede, ilerlemesinin bir yıl süre ile durdurulmasıdır.

- Derece yükselmesini durdurma: İlgilinin bir üst dereceye yükselmesinin iki yıl süre ile durdurulmasıdır.

- Yer değiştirme: Bulunulan bölgenin en az bir derece altındaki bir bölgeye o bölgedeki asgari hizmet süresi kadar kalmak üzere atanmak suretiyle görev yerinin değiştirilmesidir.

- Meslekten çıkarma: Bir daha mesleğe alınmamak üzere göreve son verilmesidir.

Burada bahsi geçen disiplin cezalarının hangi fiil ve hallerin işlenmesi halinde verileceği Kanunun 63 - 69. maddelerinde düzenlenmiştir.

Bir üst veya bir alt disiplin cezası uygulaması, savunma, ceza soruşturması veya kovuşturması ile disiplin soruşturmasının bir arada yürütülmesi ve zamanaşımı, yeniden inceleme ve itiraz, uygulama, disiplin cezalarının sicilden silinmesi, ihbar ve şikayet konuları Kanunun 70-76. maddelerinde düzenlenmiştir.

Bu konuya ilişkin bazı önemli hususlar aşağıda sıralanmıştır:

- Hâkim ve savcılar hakkında, savunmaları alınmadan disiplin cezası verilemez. **Savunma süresi 3 günden az olamaz.**
- Meslekten çıkarma ve yer değiştirme cezalarını gerektiren eylemler hariç olmak üzere, bu Kanuna göre disiplin soruşturmasını gerektiren eylemlerin işlenmesinden itibaren üç yıl geçmiş ise disiplin soruşturması açılamaz. Disiplin cezasını gerektiren eylemin işlendiği tarihten itibaren **beş yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.**
- Hâkimler ve savcılar hakkında verilen disiplin cezalarına ilişkin kararın tebliğinden itibaren **on gün içinde Adalet Bakanı veya ilgililer kararın bir defa daha incelenmesini isteyebilir.**
- Kurulca yeniden incelenerek verilen karara karşı ilgililer tebliğ tarihinden itibaren **on gün içinde itirazda bulunabilirler.**
- Meslekten çıkarma ve yer değiştirme cezalarından başka bir disiplin cezası verilen hâkim ve savcılar, uyarma, aylıktan kesme ve kınama cezalarının kesinleşmesinden itibaren **dört yıl,** kademe ilerlemesi ve derece yükselmesini durdurma cezalarının kesinleşmesinden itibaren **altı yıl geçtikten sonra** Hâkimler ve Savcılar Kuruluna başvurarak bu disiplin cezalarının **sicillerinden silinmesini isteyebilirler.**

1.31. Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma ne zaman yapılabilir?

Hakkında soruşturma yapılan hâkim ve savcının göreve devamının,

- Soruşturmanın selametine yahut yargı erkinin nüfuz ve itibarına zarar vereceğine kanaat getirilirse,
- Hâkimler ve Savcılar Kurulunca

geçici bir tedbir olarak görevden uzaklaştırılmasına veya soruşturmanın sonuçlanmasına kadar geçici yetki ile bir başka yargı çevresinde görevlendirilmesine karar verilebilir. **(Madde 77)**

Görevden uzaklaştırmada mali haklar

Yukarıdaki önlemler, soruşturmanın ve ceza kovuşturmasının herhangi bir safhasında da alınabilir.

Görevden uzaklaştırılanlara aylık ve ödeneklerinin üçte ikisi;

Görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlara bu süreler içinde aylık ve ödeneklerinin yarısı

verilir. Bunlar, bu Kanunda yer alan diğer sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

Tutuklanan, gözaltına alınan veya-görevden uzaklaştırılanlardan haklarında 79 uncu maddenin birinci fıkrası (*soruşturma sonunda meslekten çıkarma cezası verilmesine veya kovuşturmaya geçilmesine gerek bulunmadığının anlaşılması*) ile 80 inci madde uyarınca (*göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu haller*) işlem yapılanlar, görevlerine iade veya başka bir göreve atanmakla beraber kesilmiş olan aylık ve ödeneklerini alırlar ve görevden uzak kaldıkları süreler kademe ilerlemesi ve derece yükselmelerinde değerlendirilir.

Ancak 80 inci maddenin (e) bendinde belirtilen mahkûmiyetleri ertelenmeyenlere, kesilmiş olan aylık ve ödenekleri ödenmez ve infaz edilen hükümlülük süreleri kademe ilerlemesi ve derece yükselmelerinde değerlendirilmez. **(Madde 78)**

Görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması

Soruşturma sonunda meslekten çıkarma cezası verilmesine veya kovuşturmaya geçilmesine gerek bulunmadığının anlaşılması halinde, görevden uzaklaştırma kararı, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca derhal kaldırılır.

Soruşturmaya konu olan eylemlerin göreve devama engel olmadığı hallerde Hâkimler ve Savcılar Kurulunca görevden uzaklaştırma tedbiri veya geçici yetki her zaman kaldırılabilir. **(Madde 79)**

Soruşturma veya yargılama sonunda :

- Haklarında kovuşturmaya geçilmesine gerek bulunmayanlarla kovuşturmaya başlanıp da kovuşturma konusu olan fiil ayrıca meslekten çıkarılma cezası verilmesini gerektirir nitelikte görülmeyenlerin,
- Meslekten çıkarılmadan başka bir disiplin cezası verilenlerin,
- Haklarında beraat veya son soruşturmanın açılmasına yer olmadığına karar verilenlerin,
- Hükümden önce haklarındaki kovuşturma af ile kaldırılanların,
- Görevleri ile ilgili olsun veya olmasın meslekten çıkarmayı gerektirmeyecek bir ceza ile mahkûm olanların,

Bu kararların kesinleşmesi üzerine, haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır ve ilgililer göreve başlatılır. **(Madde 80)**

Görevden uzaklaştırmada süre

Görevden uzaklaştırma, bir disiplin soruşturması gereği olarak en çok üç ay devam edebilir. İşin niteliğinin gerektirmesi hâlinde Hâkimler ve Savcılar Kurulunca bu süre iki ay daha uzatılabilir. Bu süre sonunda, hakkında bir karar verilmediği takdirde ilgili göreve başlatılır.

Görevden uzaklaştırma, bir ceza soruşturması veya kovuşturması gereği olduğu takdirde, Hâkimler ve Savcılar Kurulu iki ayı aşmayan süreler içinde ilgilinin durumunu inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar verir. Bu karar ilgiliye tebliğ olunur. **(Madde 81)**

1.32. Soruşturma, Kovuşturma, Kişisel Suçlar

Hâkim ve savcılar hakkında işledikleri suçlar hakkında soruşturma yapılması, savunma hakkı, tutuklama mercii, yakalama ve sorgu usulü, kovuşturma, ilk soruşturma, son soruşturma, kişisel suçlarda soruşturma ve kovuşturma, ağır ceza mahkemesinin görev alanına giren suçüstü halleri, ihbar ve şikayetler gibi konularda nasıl bir usul izleneceği, Teftiş kurulunun oluşumu, adalet müfettişlerinin görev ve yetkileri yasa da belirtilmiştir. **(*Bakınız, Madde 82-101.*** *Bu konular personel yönetimi açısından biraz daha mesleğe özel nitelikli düzenlemeler olduğu için burada sadece konu olarak zikredilmiş, detayına girilmemiştir.***)**

1.33. Hâkim ve Savcıların Mali ve Sosyal Hakları

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununda 2006 yılında 5536 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle hâkim ve savcıların aylıklarının hesaplanmasında;

- Sınıfları ve görev unvanları ile belirlenen **aylık oranlarının,**
- **En yüksek Devlet memuruna yapılan tüm ödemeler baz alınarak oluşturulan kıstas aylığa**

uygulanması esasına dayanan basit bir maaş sistemi getirilmiştir.

Hâkim ve savcıların mali haklarının belirlenmesinde **Kıstas Aylık** esas alınmaktadır. 2802 sayılı Kanunun 102. maddesine göre **Kıstas Aylık; "En yüksek Devlet memuruna malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının brüt tutarı"** şeklinde tanımlanmıştır.

AÇIKLAMA 38: KISTAS AYLIK, EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI

2802 sayılı Kanun, Kıstas Aylık kavramıyla ***"En Yüksek Devlet Memuruna fii-***

len yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamı"*nı esas almıştır. Sadece hâkimler ve savcıların mali hakları için değil, yeri geldiğinde anlatılacağı üzere, milletvekilleri ve bakan yardımcılarının maaş ve ödenekleri için de bu "kıstas aylık" temel belirleyici unsur niteliği taşımaktadır.*

Burada iki soru ön plana çıkmaktadır;

- *En yüksek Devlet memuru kimdir?*
- *En yüksek Devlet memuruna fiilen yapılmakta olan ödemeler toplamı nedir?*

38.1. EN YÜKSEK DEVLET MEMURU KİMDİR?

*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce **"En Yüksek Devlet Memuru" Başbakanlık Müsteşarı idi.** Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişi sağlayan temel yasal düzenleme olan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlık kaldırılmış, doğal olarak Başbakanlık Müsteşarlığı makamı da sona ermiştir.*

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 178. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 34. madde, yukarıdaki her iki sorunun da cevabını vermektedir.

*375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. maddesine göre **"En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı** ile Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Başkan Yardımcıları ile daire başkanlarına; sırasıyla Başbakanlık Müsteşarına, bakanlık genel müdürlerine ve bakanlık daire başkanlarına **mülga mevzuat hükümlerinde kadrolarına bağlı olarak öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde yapılır.** Bu ödemelerden vergi ve diğer kesintilere tabi olmayanlar bu maddeye göre de vergi ve diğer kesintilere tabi olmaz. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı ve Başkan yardımcıları ile daire başkanları, emeklilik hakları bakımından da sırasıyla Başbakanlık Müsteşarına, bakanlık genel müdürlerine ve bakanlık daire başkanlarına denk kabul edilir.* İlgili mevzuatta mali ve ***sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından Başbakanlık Müsteşarına ve en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflar Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına yapılmış sayılır."*** *hükmüne yer verilmiştir.*

Ek 34. maddeye göre yukarıdaki sorulara cevap olmak üzere üç hususu tespit etmek gerekir:

- ***Yeni sistemde artık en yüksek Devlet memuru, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı****'dır.*
- ***Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na mülga mevzuat hükümlerinde Başbakanlık Müsteşarı için öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenecektir.***
- *İlgili mevzuatta mali ve sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından "Başbakanlık Müsteşarı"na veya **"En Yüksek Devlet Memuru"na yapılan atıflar, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na yapılmış sayılacaktır.***

38.2. EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA FİİLEN YAPILMAKTA OLAN ÖDEMELER TOPLAMI NEDİR?

Bu açıklamada Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanı'nın kendisi de dahil olmak üzere hâkim ve savcıların, bakan yardımcılarının ve milletvekillerinin maaş ve ödeneklerinin belirlenmesi açısından ***"mülga mevzuat hükümlerinde Başbakanlık Müsteşarı için öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki*** ödemeler"*in ortaya konulması gerekmektedir.*

Yukarıda 16. Bölümde, kamu çalışanlarının maaşlarında sadeleştirme ve denkleştirme düzenlemeleri anlatılırken, yapılan düzenlemeler içerisinde ***"özellikle Başbakanlık ve bağlı kuruluşlarında uygulanmakta olan kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasına"*** *da son verildiği belirtilmişti.*

Yeniden hatırlamak gerekirse, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması, Başbakanlık başta olmak üzere özellikle Başbakanlık bağlı kuruluşlarında (Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı vb.) uygulanmakta iken, sonra pek çok Bakanlık ve kurumda uygulanma imkânı bulan, genel olarak yönetici kadroları ile kariyer meslek kadrolarında istihdam edilen personelin, kadroları karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılmasına imkan veren bir düzenlemedir.

Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasında personele kadro maaşından daha yüksek bir maaş verilmektedir. Aylık olarak sözleşme ücreti esas alınarak verilen maaşa ilave olarak yılda dört kez (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim aylarında) ikramiye verilmesi söz konusudur. Ayrıca emsallerine göre başarılı olduğu tespit edilen personele de yılda iki kez (Haziran ve Aralık aylarında) Teşvik İkramiyesi verilmesi öngörülmüştür. Sonraları bu ödeme unsurlarına, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, maktu fazla çalışma ücreti gibi unsurlar da ilave edilmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 12. maddesi ile 14.01.2012 tarihinden itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında yukarıda ana hatları izah edilen kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılmıştır.

Ancak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 12. maddesine bakıldığında, kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştıran diğer kurumlarda bu uygulamaya dayanak olan tüm madde metinleri yürürlükten kaldırılırken, Başbakanlık için farklı bir düzenlemeye gidilmiş, üçüncü fıkranın (f) bendinde Başbakanlık'taki kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılırken ***"10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan ", Müsteşar Yardımcısı, Başbakan Başmüşaviri, Başbakan Müşaviri ve Başbakanlık Müşavirleri, Teftiş Kurulu Başkanı, Bakanlar Kurulu Sekreteri, Hukuk Müşaviri, Basın Müşaviri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları, Başkan ve Yardımcıları, Daire Başkanı ve Yardımcıları ile Uzman, Daire Tabibi, Diş Tabibi, konusuyla ilgili en az 4 yıllık yükseköğrenim görmüş olmak kaydıyla çözümleyici ve programcı, Uzman ve Uzman Yardımcısı" ibaresi ile aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları, ……"****nın yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir. Metinde de görüleceği üzere Başbakanlık'ta sadece*

"Müsteşar"ın *kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsü devam ettirilmiştir.*

Diğer personel için kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılırken Başbakanlık Müsteşarı için bu statünün korunmasının sebebi,

- *En Yüksek Devlet Memuru sıfatıyla* ***"Başbakanlık Müsteşarı"****na yapılmakta olan ödemeler toplamının,*
- *Sadece o makamda istihdam edilen kişinin maaşını değil, hâkimler ve savcılar, (Anayasa Mahkemesi Başkan, üye ve raportörleri ile Sayıştay meslek mensupları da dahil) başta olmak üzere bakan yardımcıları ve milletvekilleri gibi pek çok statüde maaş ve ödenekler için kıstas aylık olarak*

belirlenmiş olmasıdır.

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı başta olmak üzere, bakanların, milletvekillerinin, bakan yardımcıları ile hâkim ve savcıların maaş ve ödenekleri ***"Başbakanlık Müsteşarı için mülga mevzuat hükümlerinde öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler"*** *esas alınarak belirlenecektir.*

Mülga 10.10.1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 35. maddesinde "Başbakanlık merkez teşkilatında, Müsteşar (...) kadrolarına atananlar atandıkları kadrolarda sözleşmeli olarak da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın çalıştırılabilir. ***Bu şekilde istihdam edilen Müsteşara 56.400 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödenir. Ocak, Nisan, Haziran, Temmuz, Ekim ve Aralık aylarında birer aylık ücreti tutarında ikramiye verilir. Yapılacak diğer ödemeler ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca tespit edilir."*** hükmüne yer verilmiştir.

Başbakanlık'ta kadro karşılığı çalıştırılan sözleşmeli personel hakkında uygulanan mevzuat, "30/11/1984 tarihli ve 84/8813 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan "Başbakanlıkta Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Hizmet Sözleşmesi Esasları"dır.

Mülga hükümler kapsamında kadro karşılığı sözleşmeli personel olarak çalıştırılmakta olan Başbakanlık Müsteşarına yapılan ödemeler şu başlıklar altında toplanabilir:

- *56.400 gösterge esas alınarak belirlenecek aylık ücret*
- *56.400 gösterge esas alınarak belirlenecek ikramiye* ***(yılda 6 kez)***
- *Başbakanlık Müsteşarı için ilgili mevzuatında* öngörülen makam tazminatı tutarının yarısı ***(Başbakanlık Müsteşarı için belirlenmiş makam tazminatı göstergesi 15.000'dir)***
- *Başbakanlık Müsteşarı için ilgili mevzuatında* öngörülen özel hizmet tazminatının tamamı ***(Başbakanlık Müsteşarı için ÖHT oranı, en yüksek Devlet memuru aylığının % 345'idir.)***
- *Maktu fazla çalışma ücreti* ***(En yüksek Devlet memuru aylığının % 35'i tutarında)***

Şimdi 2024 Yılının 1. Dönemi için belirlenen memur maaş katsayısı esas alındığında kıstas aylık olarak Başbakanlık Müsteşarı için yapılacak ödemeler toplamını (sosyal yardımlar hariç) bir Tablo'da görelim:

TABLO 45		
EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA AYLIK OLARAK YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI		
MAAŞ UNSURU	**HESAPLANMASI**	**BRÜT TUTAR (TL)**
AYLIK ÜCRET	56.400 X 0,760871	42.913,12
İKRAMİYE (6 AY)	(56.400 X 0,760871 / 2 (*)	21.456,56
ÖZEL HİZMET TAZMİNATI	(9500 X 0,760871 X 345/100	24.937,54
MAKAM TAZMİNATININ YARISI	(15.000 X 0,760871 / 2	5.706,53
FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	(9500 X 0,760871 X 35/100	2.529,89
TOPLAM		97.543,64 (**)

(*) Yılda (teşvik ikramiyeleri dahil) 6 ikramiye ödenmesi öngörüldüğü için, bunun aylık ödemeye nispet eden tutarını belirlemek için ikramiye tutarının yarısı esas alınmıştır.

*(**) Bu brüt tutar üzerinden yapılan hesaplamada en yüksek Devlet memuru için yapılacak ödemenin net tutarı (sosyal yardımlar hariç ve bekar), 2024 Yılı Ocak ayı için **84.647,42 TL**'dir. (Kıstas olarak alınan en yüksek Devlet memurunun maaşının net tutarı % 20 vergi dilimine çıktığında **81.734,97 TL** olacaktır.)*

38.3. "İLAVE ÖDEME" BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI MAAŞI HESAPLAMASINDA DİKKATE ALINIR MI?

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, "kadro karşılığı sözleşmeli personel" de dahil olmak üzere tüm kamu çalışanlarına "…. (15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme" yapılmasını öngörmüştür.

Ancak Ek 40. madde metninde "25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında iş mevzuatına tabi olanlar hariç mali hakları veya ücret tavanı ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali hakları ya da bu mali haklara göre belirlenmiş olan ücret veya ücret tavanları esas alınmak suretiyle tespit edilen kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlara (26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanun hükümlerine tabi olanlar dahil)" için de bu ilave ödemenin yapılması öngörülmüştür.

Diğer taraftan bahse konu Ek 40. Maddenin ikinci fıkrasında " İlave ödeme, kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenir ve mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmez. Bu ödeme, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaz. Bu madde hükümleri, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamaz. Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde varılan sonuçlar üç başlık altında toplanabilir:

- *Kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar için de ilave ödemenin yapılması öngörüldüğü için Başbakanlık Müsteşarı maaşının hesaplanmasında da Ek 40. maddede öngörülen ilave ödemenin dikkate alınması gerekir.*
- *Ek 40. Madde; ilave ödemenin en yüksek Devlet memuru maaşı esas alınarak belirlenen meslek ve unvanlarda bulunanlara da ödenmesini öngörmüştür.*
- *Buna karşılık Ek 40. maddenin ikinci fıkrası gereğince Başbakanlık Müsteşarının maaşı kıstas alınarak belirlenen meslek ve unvanlarda, en yüksek Devlet memuru maaşı hesabına "ilave ödeme" dahil edilmeyecek ve mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak uygulamalar yapılmayacaktır.*

38.4. EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA FİİLEN YAPILAN ANCAK KISTAS AYLIĞIN HESABINDA DİKKATE ALINMAYAN DİĞER ÖDEMELER

Kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelere kadar en yüksek Devlet memuruna fiilen yapılmakta olan ödemeler yukarıda anlatıldığı üzere mülga mevzuat hükümlerine göre Başbakanlık Müsteşarına yapılan ödemelerden ibaret idi. Ancak 7417 sayılı Kanun en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının mali haklarını ve emekliliğini eski en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarından farklılaştıran bazı düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur.

Bu konuda 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler iki başlık altında özetlenebilir:

- *375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. maddesine eklenen fıkrada "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı kadrosunda bulunanların ek göstergesi 400 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır. Bu ilave puan en yüksek Devlet memuru aylığı veya diğer herhangi bir mali ve sosyal hakkın hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne,*

- *Yine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 38. maddede ise "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına 16.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek tazminat ödenir. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz. Bu tazminat, ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali ve sosyal hakları esas alınmak suretiyle tespit edilen aylık, ikramiye, her türlü mali ve sosyal hak ile başka bir ödeme veya ücret tavanının hesaplanmasında ya da her ne ad altında olursa olsun ödenmekte olan aylık, zam, tazminat, ücret ve benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne*

yer verilmiştir.

Bu hükümlerin açıklaması özetle şu şekilde yapılabilir:

- *En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına fiilen 8400 ek gösterge uygulanacak, ancak diğer kamu çalışanlarına yapılacak tazminat, ek ödeme vb. ödeme unsurlarının hesabında en yüksek Devlet memuru ek göstergesi 8000 olarak kabul edilecek,*
- *Yine en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına yukarıdaki Tablo'da belirtilen ödemelere ilave olarak "16.000 x Aylık Katsayısı" tutarında ek tazminat ödenecek, ancak bu ek tazminat kıstas aylık hesabında dikkate alınmayacaktır.*

Ek tazminatın tutarı:

16.000 X 0.760871 = ***12.173,93 TL*** *(Brüt)* ***12.081,53 TL*** *(Net)'dir.*

Ek göstergenin farklılığı ve ek tazminat dışında kıstas aylığın hesaplanmasında dikkate alınmayan ancak en yüksek Devlet memuruna ödenmesi gereken bir diğer maaş unsuru da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesi kapsamındaki ilave ödemedir.

İlave ödemenin brüt tutarı da;

15.965 X 0,760871 = ***12.147,30 TL*** *(Brüt)* ***12.055,10 TL*** *(Net)'dir.*

Hâkim ve savcılar başta olmak üzere, milletvekillerinin, bakanların ve bakan yardımcılarının aylık, ödenek ve yolluklarının belirlenmesinde esas alınan "kıstas aylık" olan En Yüksek Devlet Memuruna yapılan ödemeler toplamını böylece izah ettikten sonra, şimdi hâkim ve savcıların mali ve sosyal haklarının incelemesine geçebiliriz.

Hâkim ve savcıların mali hakları temel olarak iki ödeme unsurundan oluşmaktadır:

- Aylık,
- Yargı ödeneği. **(Madde 102)**

1.33.1. Hâkim ve Savcılar İçin Aylık Tablosu

Aşağıda unvan veya sınıfları gösterilen hâkim ve savcılara, belirlenmiş oranların kıstas aylığa uygulanması suretiyle bulunacak tutarda **Aylık Ödeme** yapılması öngörülmüştür. **(Madde 103)** Aşağıdaki Tablo'da hâkim ve savcıların kıstas aylığa oranlanmak suretiyle bulunacak aylıklarının hesaplanmasında kullanılacak aylık oranları gösterilmiştir.

TABLO 46	
HÂKİM VE SAVCILAR İÇİN AYLIK ORANLARI (*)	
GÖREV	**AYLIK ORANI %**
YARGITAY, DANIŞTAY VE UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ BAŞKANI, YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCISI VE DANIŞTAY BAŞSAVCISI	100
YARGITAY VE DANIŞTAY BİRİNCİ BAŞKAN VEKİLLERİ, YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCIVEKİLİ, YARGITAY VE DANIŞTAY DAİRE BAŞKANLARI, ADALET BAKANLIĞI MÜSTEŞARI	90 (**)
YARGITAY VE DANIŞTAY ÜYELERİ	86 (**)
BİRİNCİ SINIF HÂKİM VE SAVCILAR (***)	79
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ HÂKİM VE SAVCILAR	65
1. DERECEDE BULUNAN DİĞER HÂKİM VE SAVCILAR	55
2. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	53
3. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	51
4. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	49
5. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	47
6. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	45
7. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	43
8. DERECEDE BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	41

(*) Hâkim ve savcılara ödenecek aylık tutarları, burada belirlenmiş oranların, en yüksek Devlet memuruna yapılan ödemeler toplamına uygulanması suretiyle belirlenmektedir.

(**) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla Tablo'da yer alan 86 oranı 90 olarak, 83 oranı da 86 olarak değiştirilmiştir.

(***) Birinci sınıf hâkim ve savcılar için belirlenmiş aylık oranlarına, Yargıtay ve Danıştay üyeleri için belirlenmiş oranı geçmemek üzere, Yargıtay

ve Danıştay üyeliklerine seçilebilme yeterliliklerini kaybetmedikleri sürece her üç yılda bir iki puan ilave edilmesi öngörülmüştür.

1.33.2. Yargı Ödeneği, Ek Ödeme, Ek Tazminat (Madde 106)

Yargı ödeneği

Yukarıda unvanları belirtilenlere belirlenmiş aylık oranlarına göre ödenmekte olan **brüt aylıklarının % 10'u oranında yargı ödeneği** verilmesi öngörülmüştür.

Sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı, açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananların kullandıkları hastalık izinleri ve hastalıkları sebebiyle yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri **hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının onbeş** günü aşması halinde, **aşan günlere isabet eden yargı ödeneği % 50 eksik ödenir.**

Ek Ödeme

Adalet Müfettişlerine, Hâkimler ve Savcılar Kurulu Müfettişlerine ve Bakanlık İç Denetçilerine belirlenmiş aylık oranlarına göre ödenmekte olan **brüt aylık tutarlarının % 5'i oranında ek ödemede bulunulur.**

Hâkim ve savcı yardımcılarına kıstas aylığın % 25'i oranında ek ödemede bulunulur.

Bu maddeye ve 103 üncü maddeye göre ödeme yapılanlara; **yabancı dil tazminatı hariç, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yapılan ödemeler ile temsil, makam ve yüksek hâkimlik tazminatları ödenmez ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca ödeme yapılmaz.**

Ancak, **hâkim ve savcı yardımcılarına 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinde öngörülen taban aylığının ödenmesine devam olunur.**

Ek Tazminat

Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Yargıtay Birinci başkanvekilleri, Danıştay başkanvekilleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay ve Danıştay daire başkanları, Yargıtay ve Danıştay üyelerine (40.000); Adalet Bakanlığı Müsteşarı, birinci sınıf hâkim ve savcılar, birinci sınıfa ayrılmış hâkim ve savcılar ve diğer hâkim ve savcılara (15.000) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödenir.

(**NOT**: Yukarıda sayılan bütün yargı mensuplarına 15.000 göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda Ek Tazminat ödenmekte iken; 5 Nisan 2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla; Yargıtay Birinci Başkanı, Da-

nıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Yargıtay Birinci başkanvekilleri, Danıştay başkanvekilleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay ve Danıştay daire başkanları, Yargıtay ve Danıştay üyeleri için ek tazminat göstergesi 15.000'den 40.000'e çıkarılmıştır.

Ancak, 30.01.2024 tarihli ve 32445 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 tarihli ve E.2023/104; K.2023/177 sayılı Kararı ile bu fıkranın birinci cümlesi (Birinci cümlenin metni şöyledir; Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Yargıtay Birinci başkanvekilleri, Danıştay başkanvekilleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay ve Danıştay daire başkanları, Yargıtay ve Danıştay üyelerine (40.000); Adalet Bakanlığı Müsteşarı, birinci sınıf hâkim ve savcılar, birinci sınıfa ayrılmış hâkim ve savcılar ve diğer hâkim ve savcılara (15.000) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödenir.) iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra (30/7/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.)

Diğer taraftan 23.06.2022 tarihli ve 7413 sayılı Kanunla bu maddede yapılan düzenlemeye göre bu ek tazminatın, Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu ile Hâkimler ve Savcılar Kurulu Teftiş Kurulunda fiilen görev yapan müfettişlere (30.000) gösterge rakamı üzerinden ödenmesi öngörülmüştür. Bu Kanuna tabi olan hâkim ve savcılardan Anayasa Mahkemesinde görev yapanlara ödenen aylık ek ödenek ve Uyuşmazlık Mahkemesinde görev yapanlara ödenen ödenek ile bu fıkrada belirlenen ek tazminattan yalnızca biri ve yüksek olanı ödenir.

Burada öngörülen ödemeler (*yargı ödeneği, ek ödeme ve ek tazminat*) hakkında aylıklara ilişkin hükümler uygulanır ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaz.

Yargı ödeneği, her ne şekilde olursa olsun başka bir ödemenin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır.

1.33.3. İlave Ödeme (375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 40)

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren "..... 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında iş mevzuatına tabi olanlar hariç mali hakları veya ücret tavanı ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali hakları ya da bu mali haklara göre belirlenmiş olan ücret veya ücret tavanları esas alınmak suretiyle tespit edilen kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlara (26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanun hükümlerine tabi olanlar dahil); ..... **(15.965) gösterge ra-**

kamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme" yapılmasını öngörmüştür.

Bu hüküm çerçevesinde maaşlarının hesaplanmasında en yüksek Devlet memuru aylığı kıstas alınan hakim ve savcılar için de bahse konu ilave ödemenin yapılması gerekmektedir.

2024 yılının *birinci yarısı itibarıyla yapılacak ilave ödemenin tutarı;*

15.965 X 0,760871 = 12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)*'dir.*

İlave ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında, personelin aylık veya ücretlere ilişkin tabi olduğu hükümlerin uygulanması, bu ödemenin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaması öngörülmüştür.

Bahse konu Ek 40. maddenin ikinci fıkrasına göre ilave ödemenin

- Kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenmesi,
- Mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmemesi,
- Bu ödemenin, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaması
- Bu madde hükümlerinin, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamaması
- Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümlerinin uygulanmaması

hükme bağlanmıştır.

1.33.4. Sosyal Hak ve Yardımlar

Devlet memurlarına tanınan sosyal hak ve yardımlara ilişkin hükümlerin bu Kanunun kapsamında sayılanlar hakkında da uygulanması öngörülmüştür. **(Madde 111)**

1.33.5. Hâkim ve Savcılara Tanınan Diğer Hak ve Ödemeler

Hâkim ve savcılardan mesleki eğitim ve öğretim kurumlarıyla kurslarda kendilerine görev verilenlere, ders ve konferans saati başına ödenecek ücret, her yıl bütçe kanunlarında gösterilir. **(Madde 107)**

Bu Kanun kapsamındakilerin, lüzum ve zaruret görülen yerlerde lojman ihtiyaçları Adalet Bakanlığınca tespit edilerek, Cumhurbaşkanınca onanacak programlar gereğince ilgililerin tabi oldukları kuruluşların bütçelerine her yıl konulacak ödenekten karşılanır. **(Madde 110)**

Hâkim ve savcıların resmi kıyafetlerinin şekli, bunların giyilme zaman ve yerleri ile yenilenme süreleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir. Bu kıyafetler Adalet Bakanlığınca sağlanır.

Meslek mensuplarına, Adalet Bakanlığınca yayınlanan veya satın alınan mesleki kitap ve dergiler gönderilir.

Hâkim ve savcılara görevlerinde kullanmak üzere zati demirbaş olarak bir adet bilgisayar verilebilir. Bilgisayarların hâkim ve savcılara verilmesi ve devrine ilişkin usûl ve esaslar, Sayıştay'ın ve Maliye Bakanlığının (HMB) görüşü üzerine Adalet Bakanlığınca belirlenir. **(Madde 112)**

Hâkim ve savcılar, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu tarafından satışı yapılan, yerli veya ithal tabanca ve mermileri bedeli mukabilinde zatî silah olarak satın alabilirler. Silahların hâkim ve savcılara teslimi, alım ve satımı dahil diğer ilgili muameleler, her aşamada her türlü fon, vergi, resim, harç ve resmi kuruluşlara ait ardiye ücretinden muaftır. İlgililer bu muafiyetten bir adet yerli ve bir adet ithal olmak üzere en çok iki tabancanın temini amacıyla yararlanabilir. **(Madde 112/A)**

1.33.6. Hâkim ve Savcıların Ek Göstergeleri

Hâkim ve savcıların görevde iken almış bulundukları maaş unsurları yukarıda ana hatlarıyla izah edilmiştir.

Görevde iken alınan maaş unsurları arasında yer almasa da bulunulan dereceye göre alınması gereken aylık, ek gösterge aylığı, kıdem aylığı, taban aylığı vb. ödeme unsurları,

- Gerek 5434 sayılı Kanunun mülga hükümlerine göre, gerekse 5510 sayılı Kanuna göre maaştan yapılacak sosyal güvenlik kesintilerinin hesaplanmasında
- Akabinde de emekli aylık ve ikramiyelerinin belirlenmesinde

dikkate alındıkları için hâkim ve savcıların 2802 sayılı Kanuna ekli 1 sayılı Ek Gösterge Cetveli'nde düzenlenmiş bulunan ek göstergelerine de değinmek gerekmektedir.

(**NOT:** Diğer kamu personelinin ek göstergeleri ile birlikte hâkim ve savcıların ek göstergeleri de kamu oyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 15.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 5 Nisan 2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Danıştay Başsavcısı ile Yargıtay Üyeleri, Danıştay Üyeleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekilinin ek göstergelerinde aşağıda belirtilen değişiklikler yapılmıştır.)

Aşağıdaki Tablo'da hâkim ve savcıların ek göstergelerine yer verilmiştir:

TABLO 47	
HÂKİM VE SAVCILARIN EK GÖSTERGELERİ	
GÖREV	**EK GÖSTERGE**
YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANI, DANIŞTAY BAŞKANI, YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCISI VE DANIŞTAY BAŞSAVCISI	9000 (*)
YARGITAY ÜYELERİ, DANIŞTAY ÜYELERİ, YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCIVEKİLİ,	8000 (*)
BİRİNCİ SINIF HÂKİM VE SAVCILIKTA ÜÇ YILINI DOLDURUP YARGITAY VE DANIŞTAY ÜYELİĞİNE SEÇİLME HAKKINI KAYBETMEMİŞ OLANLAR, ADALET BAKANLIĞI MÜSTEŞARI (**)	7800
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ, BU SINIFA AYRILDIĞI TARİHTEN İTİBAREN DE MESLEKTE ÜÇ YILINI DOLDURMUŞ, YARGITAY VE DANIŞTAY ÜYELİĞİNE SEÇİLME HAKKINI KAZANMIŞ BİRİNCİ SINIF HÂKİM VE SAVCILAR	7000
BU KANUNA GÖRE BİRİNCİ SINIFA AYRILMALARINA KARAR VERİLMİŞ OLUP DA BİRİNCİ DERECE AYLIĞINI ALMIŞ OLAN HÂKİM VE SAVCILAR	5400
DİĞER HÂKİM VE SAVCILAR 1. DERECE	4600
2. DERECE	4200
3. DERECE	3600
4. DERECE	2900
5. DERECE	2800
6. DERECE	2200
7. DERECE	2100
8. DERECE	1900

(*) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla;

- Tablo'nun birinci sırasında bulunan Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Danıştay Başsavcısının ek göstergesi 8000'den, 9000'e,

- Tablo'nun ikinci sırasında bulunan Yargıtay Üyeleri, Danıştay Üyeleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekilinin ek göstergesi de üçüncü sırada unvanları sayılan yargı mensuplarından farklılaştırılmak suretiyle 7800'den 8000'e

yükseltilmiştir.

(**) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Müsteşarlık makamı kaldırılmıştır.

1.33.7. Hâkim ve Savcıların Yüksek Hâkimlik, Temsil ve Görev Tazminatları

Hâkim ve savcılara yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesinin dayanağı, 23.01.1987 tarihli ve 270 sayılı Yüksek Hâkimlik Tazminatı Hakkında Kanun

Hükmünde Kararname'dir. Bu Kanun Hükmünde Kararname'ye göre hangi görevde bulunanlara hangi göstergeler üzerinden Yüksek Hâkimlik Tazminatı ödeneceği belirlenmiştir.

Yukarıda kamu çalışanlarına ödenecek tazminatların anlatıldığı ilgili Bölümde ayrıntılı olarak incelendiği üzere bir görev için makam veya yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesinin öngörülmesi, aynı zamanda bu görev için makam ve yüksek hâkimlik tazminatları dışında temsil veya görev tazminatı ödenmesini de gerektirmektedir.

Bu çerçevede yüksek hâkimlik tazminatı ödenecek bir görev için;

- Öngörülen yüksek hâkimlik tazminatı göstergesi 7000 ve üzerindeyse, 4505 sayılı Kanun ve buna dayanılarak çıkarılan 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca ayrıca temsil tazminatı ödenmesi,
- Öngörülen yüksek hâkimlik tazminatı göstergesi 7000'in altındaysa, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1. maddesinin (C) bendi ve buna dayanılarak çıkarılan 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca ayrıca görev tazminatı ödenmesi

gerekmektedir.

Hâkim ve savcılar için öngörülen yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı göstergeleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 48			
HÂKİM VE SAVCILAR İÇİN YÜKSEK HÂKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNAT GÖSTERGELERİ (*) (**)			
KADRO VEYA GÖREV	**YÜKSEK HÂKİMLİK TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANI, DANIŞTAY BAŞKANI YARGITAY CUMH. BAŞSAVCISI, DANIŞTAY BAŞSAVCISI	17.000 (***)	20.000	-
YARGITAY BİRİNCİ BAŞKAN VEKİLİ DANIŞTAY BİRİNCİ BAŞKAN VEKİLİ YARGITAY DAİRE BAŞKANI DANIŞTAY DAİRE BAŞKANI YARGITAY CUMH. BAŞSAV. VEKİLİ (ADALET BAK. MÜSTEŞARI) YARGITAY ÜYESİ, DANIŞTAY ÜYESİ	17.000 (***)	20.000 (***)	-
BİRİNCİ SINIF HÂKİM VE SAVCILAR	7.000	17.000	-
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ, BU SINIFA AYRILDIĞI TARİHTEN İTİBAREN DE MESLEKTE ÜÇ YILINI DOLDURMUŞ YARGITAY VE DANIŞTAY ÜYELİKLERİNE SEÇİLME HAKKINI DA KAYBETMEMİŞ BULUNAN HÂKİM VE SAVCILAR	4.500	-	11.500
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ DİĞER HÂKİM VE SAVCILAR	2.000	-	8.000

(*) Yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı tutarları, burada belirlenmiş bulunan göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunmaktadır.

(**) Yukarıda da anlatıldığı gibi, hâkim ve savcıların maaş unsurları arasında yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı unsurları bulunmamakta, bu tazminat gösterge ve tutarları mesleki hiyerarşinin ve emeklilikte yararlanılacak tazminat tutarlarının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

(***) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla;

- Tablo'nun birinci sırasında bulunan yargı mensuplarının yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri 15.000'den, 17.000'e,
- Tablo'nun ikinci sırasında bulunan yargı mensuplarının yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 8000'den 17.000'e
- Daha önce Birinci Sınıf Hakim ve Savcılarla aynı yüksek hakimlik göstergesine (7000) sahip olan Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay üyelerinin yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 17.000'e

yükseltilmiştir.

Tablo'nun ikinci sırasında bulunan yargı mensuplarının yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin 7447 sayılı Kanunla 8.000'den 17.000'e yükseltilmesi, bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 18.000'den 20.000'e,

Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay üyelerinin yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin de 7447 sayılı Kanunla 7.000'den 17.000'e yükseltilmesi bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 17.000'den 20.000'e

yükseltilmesini gerektirmiştir.

2. ANAYASA MAHKEMESİ MENSUPLARININ MALİ VE SOSYAL HAKLARI (6216 sayılı Kanun, Madde 68-69)

Bu Bölümde buraya kadar 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na tabi olarak görev yapan yargı mensuplarının tabi oldukları ve haklarını, yükümlülüklerini düzenleyen hükümleri inceledik.

Esasen Anayasa Mahkemesi mensuplarının mali ve sosyal hakları da 30.03.2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun yürürlüğe konuluncaya kadar 2802 sayılı Kanun ile düzenlenmekteydi.

Ancak, 6216 sayılı Kanun'un 68. maddesi **"Anayasa Mahkemesi Başkanı, başkanvekilleri, üyeleri, Anayasa Mahkemesi raportörleri, raportör yardımcıları ve raportör yardımcısı adaylarının aylık ve ödenekleriyle diğer mali, sosyal hak ve yardımları bu Kanun hükümlerine tabidir."** hükmünü getirmiş, 2802 sayılı Kanun'da yer alan Anayasa Mahkemesi mensuplarının mali ve sosyal haklarına ilişkin düzenlemeler metinden çıkarılmıştır.

2.1. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Aylıkları

Hâkimler ve savcılarda olduğu gibi Anayasa Mahkemesi mensuplarının aylıklarının da unvanlar ve görevler itibariyle Kanunun 69. maddesinde belirlenen aylık oranlarının "**en yüksek Devlet memuruna yapılan bütün ödemeler toplamı"**nı içeren kıstas aylığa, uygulanması suretiyle bulunması öngörülmüştür.

Aşağıdaki Tablo'da Anayasa Mahkemesi mensuplarının aylıklarının belirlenmesinde kıstas aylığa uygulanacak aylık oranları gösterilmiştir:

TABLO 49	
ANAYASA MAHKEMESİ MENSUPLARININ AYLIK ORANLARI	
KADRO VEYA GÖREV	**AYLIK ORANI %**
ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANI	100
ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKAN VEKİLLERİ	90
ANAYASA MAHKEMESİ ÜYELERİ	86
BİRİNCİ SINIF RAPORTÖRLER (*)	79
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ RAPORTÖRLER	65
BİRİNCİ DERECEDE BULUNAN DİĞER RAPORTÖRLER	55
İKİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	53
ÜÇÜNCÜ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	51
DÖRDÜNCÜ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	49
BEŞİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	47
ALTINCI DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	45
YEDİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	43
SEKİZİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖRLER	41
BİRİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	65
İKİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	56
ÜÇÜNCÜ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	54
DÖRDÜNCÜ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	52
BEŞİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	50
ALTINCI DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	47
YEDİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	46
SEKİZİNCİ DERECEDE BULUNAN RAPORTÖR YARDIMCILARI	44
RAPORTÖR YARDIMCISI ADAYLARI	37

(*) Birinci sınıf raportörlerin almakta oldukları aylık oranlarına, ödemeye esas olacak olan oran % 83'ü geçmemek üzere, birinci sınıfa ayrılma nitelikleri kaybetmemeleri koşuluyla her üç yılda bir, iki puan ilave edilir. % 83 oranı, 7447 sayılı Kanunla % 86'ya yükseltilmeden önce Yargıtay ve Danıştay üyeleri için öngörülen aylık oranıdır. Raportörlerin aylık oranının, en çok bu oran kadar olabilmesi öngörülmüştür.

2.2. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Yargı Ödeneği

Anayasa Mahkemesi Başkanı, başkanvekilleri, üyeleri ile raportörlere; yukarıda belirtilen oranlarda ödenmekte olan brüt aylıklarının % 10'u oranında **yargı ödeneği** verilmesi öngörülmüştür.

2.3. Ek Ödenek

- Anayasa Mahkemesi Başkan, başkanvekilleri ve üyelerine (40.000) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda,
- Raportörlere ise (10.000) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda

aylık ek ödenek verilir.

Bu ödeneğe hak kazanılmasında ve ödenmesinde 2802 sayılı Kanunun aylıklara ilişkin hükmü uygulanır ve bu ödenek, damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

2.4. İlave Ödeme

Diğer tüm kamu çalışanları ve hakim ve savcılarda olduğu gibi Anayasa Mahkemesi mensuplarına da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesinde öngörülen ve "15.965 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı" tutarında ilave ödeme yapılacaktır.

2.5. Ek Gösterge ve Yüksek Hâkimlik Tazminatı

Anayasa Mahkemesi Başkan ve üyelerinin ek göstergeleri sırasıyla (9.000) ve (8.000), yüksek hâkimlik tazminat göstergeleri ise (17.000)'dir.

Hâkimler ve savcılarda olduğu gibi Anayasa Mahkemesi mensupları için de ek gösterge, yüksek hâkimlik ve temsil tazminatları, görevde iken alınan aylıklar ve diğer ödemeler için dikkate alınmamakta, mesleki hiyerarşinin, sosyal güvenlik kesintilerinin ve buna bağlı olarak emekli aylık ve ikramiyelerinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

2.6. Anayasa Mahkemesi Mensuplarının Mali ve Sosyal Haklarıyla İlgili Diğer Hükümler

Bu maddeye göre ödeme yapılanların

Aylıklarının ödenme zamanı,

- Hangi hallerde geri alınacağı,
- Sosyal hak ve yardımları
- Yardımcılıktan ve açıktan atanmada aylık ve ödeneğe hak kazanmada,

bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, ilgisine göre 2802 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.

Aylıklarını bu Kanuna göre alanlara, (*yabancı dil tazminatı hariç*) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yapılan ödemeler ile temsil, makam ve yüksek hâkimlik tazminatları ödenmez ve 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi uyarınca (*zam ve tazminatlar*) ödeme yapılmaz.

Anayasa Mahkemesinde görevli 657 sayılı Kanuna tabi personele her ay, (5.000) göstergenin memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutarda **ek ödeme** yapılması öngörülmüştür. Bu ek ödeme tutarı, damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Ek ödeme, her ne şekilde olursa olsun başka bir ödemenin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

2.7. Anayasa Mahkemesi Başkan ve Üyeleri ile Diğer Yüksek Mahkeme Başkan ve Üyelerinin Mali Haklarının Karşılaştırılması

30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerden önce 2802 sayılı Kanun ile 6216 sayılı Kanunda öngörülen ve Yüksek Mahkeme Başkan ve üyelerinin çalışırken ve emeklilikte yararlanacakları mali haklara ilişkin göstergeler üzerinden karşılaştırılması aşağıdaki Tablo'da yapılmıştır.

TABLO 50/A

7447 SAYILI KANUNDAN ÖNCE YÜKSEK MAHKEME BAŞKAN VE ÜYELERİNİN MALİ HAK GÖSTERGELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

GÖREV	AYLIK ORANI	YARGI ÖD. ORANI	EK TAZM. /EK ÖDENEK	EK GÖS-TERGE	EK GÖS-TERGE	TEMSİL TAZM. GÖST.
ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANI	100	10	40.000	9000	17.000	20.000
ANAYASA MAHKEMESİ ÜYESİ	86	10	40.000	8000	17.000	20.000
YARGITAY, DANIŞTAY BAŞKANI	100	10	15.000	8000	15.000	20.000
YARGITAY VE DANIŞ-TAY DAİRE BAŞKANI	86	10	15.000	7800	8.000	18.000
YARGITAY, DANIŞTAY ÜYESİ	83	10	15.000	7800	7.000	17.000

Aşağıdaki Tablo'da ise 7447 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerden sonra Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay Başkan, Daire Başkanı ve Üyelerinin Mali Hak Göstergelerinin Karşılaştırılması yapılmıştır. Bu Tabloya bakıldığında

6216 sayılı Kanun ile birlikte Anayasa Mahkemesi mensupları lehine farklılaşan Yüksek Mahkemelerdeki yargı mensuplarının mali ve emeklilik haklarına esas göstergelerinin yeniden dengeye kavuştuğu görülmektedir.

TABLO 50/B						
7447 SAYILI KANUNDAN SONRA YÜKSEK MAHKEME BAŞKAN VE ÜYELERİNİN MALİ HAK GÖSTERGELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI						
GÖREV	AYLIK ORANI	YARGI ÖD. ORANI	EK TAZM. /EK ÖDENEK	EK GÖS-TERGE	EK GÖS-TERGE	TEMSİL TAZM. GÖST.
ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANI	100	10	40.000	9000	17.000	20.000
ANAYASA MAHKEMESİ ÜYESİ	86	10	40.000	8000	17.000	20.000
YARGITAY, DANIŞTAY BAŞKANI	100	10	40.000	9000	17.000	20.000
YARGITAY VE DANIŞ-TAY DAİRE BAŞKANI	90	10	40.000	8000	17.000	20.000
YARGITAY, DANIŞTAY ÜYESİ	86	10	40.000	8000	17.000	20.000

(NOT: Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Yargıtay Birinci başkanvekilleri, Danıştay başkanvekilleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay ve Danıştay daire başkanları, Yargıtay ve Danıştay üyelerine (40.000) gösterge üzerinden ek tazminat ödenmesini öngören 2802 sayılı Kanunun 106. Maddesi hükmü, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 tarihli ve E.2023/104; K.2023/177 sayılı Kararı iptal edilmiş ve Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra (30/7/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.)

2.8. Anayasa Mahkemesi Mensuplarına İlişkin Diğer Hükümler

İzin

Başkan ve üyelerin, Yüce Divan sıfatıyla bakılan veya Anayasaya göre süreye tabi olan işlerin engellenmemesi kaydıyla kırk günlük yıllık izin hakları vardır. Hastalık ve mazeret izinleri genel hükümlere tabidir. Yıllık ve mazeret izinleri Başkan tarafından verilir. **(Madde 70)**

Sağlık işleri ve tedavi

Başkan ve üyeler ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin tabi olduğu hükümler ve esaslar çerçevesinde Mahkeme bütçesinden ödenir. **(Madde 71)**

Yabancı ülkelere gönderilme

Raportörler ve raportör yardımcıları bilgi ve görgülerini artırma, lisansüstü eğitim, bilimsel araştırma ya da karşılıklı iş birliği çerçevesinde yabancı

ülke mahkemeleri, üniversiteler veya uluslararası kuruluşlarda çalışmak veya öğrenim görmek üzere Başkanlıkça **iki yıla kadar** yurt dışında görevlendirilebilirler. Başkanlıkça gerekli görüldüğü takdirde bu süreler bir katına kadar uzatılabilir.

Bu kapsamda yurt dışında görevlendirilenlerin; mali hakları, yükümlülükleri, mecburî hizmetleri, giderlerinin karşılanması, aylık ve ödeneklerinin transferi konularında Devlet memurlarına ilişkin hükümler uygulanır.

Bu Kanun hükümlerine göre yabancı ülkelere gönderilenlerin derece yükselmeleri, kademe ilerlemeleri, emeklilik, aylık, ödenek ve diğer bütün özlük hakları ile yükümlülükleri devam eder. **(Madde 72)**

3. SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLARININ MALİ VE SOSYAL HAKLARI

Sayıştay Meslek Mensuplarının mali ve sosyal hakları, 03.12.2010 tarihli ve 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'nda düzenlenmiştir.

3.1. Sayıştay Mensupları

6085 sayılı Kanunun 10. maddesine göre **Sayıştay Mensupları** şunlardır:

- **Meslek mensupları**
  - Sayıştay Başkanı,
  - Daire başkanları ve üyeler,
  - Sayıştay denetçileri
- **Başsavcı ve savcılar,**
- **Yönetim mensupları.**

3.2. Sayıştay Meslek Mensuplarının Hakları

Sayıştay meslek mensupları aylık, ödenek, mali, sosyal, emeklilik ve diğer hakları ile teminatları bakımından;

- Sayıştay Başkanı, daire başkanları ve üyeleri, sırasıyla Yargıtay Birinci Başkanı, daire başkanları ve üyeleri,
- Yukarıdakiler dışında kalan Sayıştay meslek mensupları kıdem, sınıf ve derecelerindeki birinci sınıf, birinci sınıfa ayrılmış, ikinci sınıf ve üçüncü sınıf hâkim ve savcılar,

hakkındaki hükümlere tabidir.

Ek göstergelere ilişkin olarak birinci sınıfa ayrılmış hâkim ve savcılar için aranan "Yargıtay ve Danıştay üyeliklerine seçilme hakkını kaybetmemiş olmak" şartı Sayıştay denetçileri için "birinci sınıfa ayrılma niteliklerini kaybetmemiş olmak" şeklinde uygulanır.

Bu hükme göre; Sayıştay meslek mensuplarına, hâkimler ve savcılar gibi **brüt aylıklarının % 10 oranında Yargı Ödeneği, Sayıştay Başkanı, Daire Başkanı ve Üyeleri** için 40.000, diğer Sayıştay mensupları için (15.000) gösterge

rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödenecektir.

(**NOT:** Burada 7447 sayılı Kanunla düzenleme yapılmadan önce Yargıtay ve Danıştay'da olduğu gibi tüm Sayıştay mensupları için 15.000 gösterge esas alınarak ek tazminat ödenmekte iken, 30.03.2023 tarihli 7447 sayılı Kanunla 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununda yapılan düzenlemelerden sonra, Sayıştay Başkanı, Daire Başkanı ve Üyeleri için ek tazminat göstergesi 40.000'e çıkarılmıştır. Ancak, Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Yargıtay Birinci başkanvekilleri, Danıştay başkanvekilleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcıvekili, Yargıtay ve Danıştay daire başkanları, Yargıtay ve Danıştay üyelerine (40.000) gösterge üzerinden ek tazminat ödenmesini öngören 2802 sayılı Kanunun 106. Maddesi hükmü, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 tarihli ve E.2023/104; K.2023/177 sayılı Kararı iptal edilmiş ve Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra (30/7/2024) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.)

Denetçi yardımcıları, hâkim ve savcı yardımcıları gibi aylık ve ek ödeme (*Kıstas Aylığın % 25'İ*) alırlar. **(Madde 63)**

3.3. Sayıştay Meslek Mensuplarının Sınıfları

Sayıştay Başkanı, daire başkanları ve üyeler dışında kalan meslek mensupları üçüncü sınıf, ikinci sınıf, birinci sınıfa ayrılmış ve birinci sınıf olmak üzere dört sınıfa ayrılır. Bunların sınıfları ile birinci sınıfa ayrılma şart ve yöntemleri, 24.02.1983 tarihli ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununda belirtilen esaslara göre Sayıştay Genel Kurulunca belirlenir.

Meslek mensuplarının aylık, ödenek, mali, sosyal, emeklilik ve diğer hakları ile diğer hususlara ilişkin olarak **bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2802 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. (Madde 63/4)**

Sayıştay denetçilerinin atanmaları ve görevde yükselmeleri, Meslek Mensupları Yükseltme ve Disiplin Kurulu'nun kararı ve Sayıştay Başkanının onayı ile olur. Sayıştay denetçilerinin yükselme süreleri iki yıldır.

Sayıştay denetçilerinden yükselme sürelerini dolduranların bulundukları kadroda üst derece aylığı verilerek veya üst kadroya atanarak yükselmelerinde sicillerine göre belirlenecek yeterlik esastır. Bunların yükselebilmeleri, üst üste iki sicillerinin olumlu olmasına bağlıdır. Üç sicil döneminde iki olumlu sicil alanlar da yükselebilirler.

Boşalan bir üst kadroya atanmada aynı derecede yeterli olanlar birden fazla ise; disiplin cezası almamış bulunmak, mesleki inceleme ve yayınlarda bulunmuş olmak ve kıdem tercih sebepleri sayılır. Tercih sebepleri yoksa yapılacak sınavda üstün başarı gösterenler yükseltilir.

TABLO 51	
SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLAR İÇİN AYLIK ORANLARI (*)	
GÖREV	**AYLIK ORANI %**
SAYIŞTAY BAŞKANI	100
SAYIŞTAY DAİRE BAŞKANLARI	90 (**)
SAYIŞTAY ÜYELERİ	86 (**)
BİRİNCİ SINIF DENETÇİLERE (***)	79
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ DENETÇİLERE	65
1. DERECEDE BULUNAN DİĞER DENETÇİLERE	55
2. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	53
3. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	51
4. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	49
5. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	47
6. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	45
7. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	43
8. DERECEDE BULUNAN DENETÇİLERE	41

(*) Sayıştay Meslek mensuplarına ödenecek aylık tutarları, burada belirlenmiş oranların, kıstas aylığa (*en yüksek Devlet memuruna yapılan ödemeler toplamı*) uygulanması suretiyle belirlenmektedir.

(**) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla 2802 sayılı Kanunda yapılan düzenlemelerle birlikte Tablo'da yer alan 86 oranı 90 olarak, 83 oranı da 86 olarak değiştirilmiştir.

(***) Birinci sınıf denetçiler için belirlenmiş aylık oranlarına, Sayıştay üyeleri için belirlenmiş oranı (% 86) geçmemek üzere, Birinci sınıfa ayrılma niteliklerini kaybetmedikleri sürece her üç yılda bir iki puan ilave edilmesi öngörülmüştür.

Aşağıdaki Tablolarda Sayıştay Meslek Mensuplarının ek göstergeleri ve yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı göstergeleri gösterilmiştir:

TABLO 52	
SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLARININ EK GÖSTERGELERİ	
GÖREV	**EK GÖSTERGE**
SAYIŞTAY BAŞKANI	9000 (*)
SAYIŞTAY ÜYELERİ	8000 (*)
BİRİNCİ SINIF DENETÇİLİKTE ÜÇ YILINI DOLDURUP BİRİNCİ SINIFA AYRILMA NİTELİKLERİNİ KAYBETMEMİŞ OLANLAR, (**)	7800
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ, BU SINIFA AYRILDIĞI TARİHTEN İTİBAREN DE MESLEKTE ÜÇ YILINI DOLDURMUŞ, BİRİNCİ SINIFA AYRILMA NİTELİKLERİNİ KAYBETMEMİŞ BİRİNCİ SINIF DENETÇİLER (**)	7000
BİRİNCİ SINIFA AYRILMALARINA KARAR VERİLMİŞ OLUP DA BİRİNCİ DERECE AYLIĞINI ALMIŞ OLAN DENETÇİLER	5400
DİĞER DENETÇİLER 1. DERECE	4600
2. DERECE	4200
3. DERECE	3600
4. DERECE	2900
5. DERECE	2800
6. DERECE	2200
7. DERECE	2100
8. DERECE	1900

(*) Sayıştay Başkanının ek göstergesi 8000, Sayıştay üyelerinin ek göstergeleri de 7800 iken; 7447 sayılı Kanunla 2802 sayılı Kanunda yapılan düzenleme sonrasında Sayıştay Başkanının ek göstergesi 9000'e, Sayıştay Üyelerinin ek göstergeleri de bir alt satırdaki gruptan farklılaştırılarak 8000'e yükseltilmiştir.

(**) 6085 sayılı Sayıştay Kanunun 63. Maddesinin birinci fıkrasında geçen "*birinci sınıfa ayrılma niteliklerini kaybetmemiş olmak*" ibaresi bu şekilde yorumlanarak Tabloya eklenmiştir.

TABLO 53			
SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLARI İÇİN YÜKSEK HÂKİMLİK, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNAT GÖSTERGELERİ (*) (**)			
KADRO VEYA GÖREV	**YÜKSEK HÂKİMLİK TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
SAYIŞTAY BAŞKANI (***)	17.000	20.000	-
SAYIŞTAY DAİRE BAŞKANI (***)	17.000	20.000	-
SAYIŞTAY ÜYESİ (***)	17.000	20.000	
BİRİNCİ SINIF DENETÇİLER SAYIŞTAY SAVCISI	7.000	17.000	-
BİRİNCİ SINIFA AYRILDIĞI TARİHTEN İTİBAREN MESLEKTE ÜÇ YILINI DOLDURMUŞ, BİRİNCİ SINIFA AYRILMA NİTELİKLERİNİ KAYBETMEMİŞ DENETÇİLER	4.500	-	11.500
BİRİNCİ SINIFA AYRILMIŞ DİĞER SAYIŞTAY MESLEK MENSUPLARI VE SAYIŞTAY SAVCI YARDIMCILARI	2.000	-	8.000

(*) Yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı tutarları, burada belirlenmiş bulunan göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunmaktadır.

(**) Yukarıda da anlatıldığı üzere, hâkim ve savcılarda olduğu gibi Sayıştay Meslek Mensuplarına fiilen ödenen maaş unsurları arasında da yüksek hâkimlik, temsil ve görev tazminatı unsurları bulunmamakta, bu tazminat gösterge ve tutarları mesleki hiyerarşinin ve emekli aylığı ve emekli ikramiyesine esas olmak üzere kullanılacak tazminat tutarlarının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

(***) 30.03.2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla 270 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan düzenlemelerle;

- Tablo'nun birinci sırasında bulunan yargı mensuplarının (Sayıştay Başkanı) yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri 15.000'den, 17.000'e,
- Tablo'nun ikinci sırasında bulunan yargı mensuplarının (Sayıştay Daire Başkanı) yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 8000'den 17.000'e
- Daha önce Birinci Sınıf Hakim ve Savcılarla aynı yüksek hakimlik göstergesine (7000) sahip olan Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay üyelerinin yüksek hakimlik tazminatı göstergeleri de 17.000'e

yükseltilmiştir.

Tablo'nun ikinci sırasında bulunan yargı mensuplarının (Sayıştay Daire Başkanı) yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin 7447 sayılı Kanunla

8.000'den 17.000'e yükseltilmesi, bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 18.000'den 20.000'e,

Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay üyelerinin yüksek hakimlik tazminatı göstergelerinin de 7447 sayılı Kanunla 7.000'den 17.000'e yükseltilmesi bu yükselmeye bağlı olarak temsil tazminatı göstergelerinin de 17.000'den 20.000'e

yükseltilmesini gerektirmiştir.

YİRMİ BİRİNCİ BÖLÜM
YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ

Anayasamızın 128. maddesinde "diğer kamu görevlileri" olarak tanımlanan personel kategorilerinden biri de **"yükseköğretim personeli"**dir.

Yükseköğretim personel sistemine ilişkin temel mevzuat, 11.10.1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'dur. Kanunun 20. maddesine göre 2914 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Esasen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda da yükseköğretim personelinin hukukuna ilişkin birçok hüküm bulunmaktadır.

Bu genel açıklamalardan sonra yükseköğretim personel sisteminin temel esaslarını incelemeye başlayabiliriz.

1. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SINIFLARI VE BAŞLANGIÇ DERECELERİ

Yükseköğretim personelinin tamamını kapsayan kavram **"öğretim elemanı"**dır.

Öğretim elemanları üç sınıftır:

- Öğretim Üyeleri Sınıfı
- Öğretim Görevlileri Sınıfı
- Araştırma Görevlileri Sınıfı. **(2914 sayılı Kanun, Madde 3)**

Öğretim elemanlarının sınıfları ile başlangıç dereceleri aşağıda gösterilmiştir.

1.1. Öğretim üyeleri sınıfı

Öğretim üyeleri sınıfı, profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyelerinden oluşur.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinde yer verilen tanımlara göre:

- **Profesör:** En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.
- **Doçent:** Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir.
- **Doktor Öğretim Üyesi:** Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.

Öğretim üyelerinden;

- Profesörler, profesör kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren **birinci derecenin,**
- Doçentler, doçent kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren üçüncü derecenin,
- Doktor öğretim üyeleri, doktor öğretim üyesi kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren **beşinci derecenin,**

ilk kademe aylığını alırlar. **(2914 sayılı Kanun, Madde 3)**

Yukarıdaki hükümlere göre üst dereceye atananlar, bu dereceleri kazanılmış hak olarak aldıktan sonra geçirecekleri her yıl için bir kademe ilerlemesinden yararlanırlar.

1.2. Öğretim görevlileri sınıfı

Bu sınıf, öğretim görevlilerinden oluşur.

2547 sayılı Kanuna göre öğretim **g**örevlisi, yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır. **(2547 sayılı Kanun, Madde 3/n)**

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. **(2547 sayılı Kanun, Madde 31)**

1.3. Araştırma görevlileri sınıfı

Bu sınıf, araştırma görevlilerinden oluşur.

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. **(2547 sayılı Kanun, Madde 33/a)**

Öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin giriş dereceleri (*657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler"i ile getirilen kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleri hariç*) Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca öğrenim niteliğine ve süresine göre tespit edilecek kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine iki derece eklenmek suretiyle belirlenir. **(2914 sayılı Kanun, Madde 3)**

2. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ VE ATANMASI

2.1. Rektör ve Atanması

Devlet ve vakıf üniversitelerine rektör, **Cumhurbaşkanınca atanır.**

Rektörler, 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne ekli (I)

sayılı Cetvelde, Cumhurbaşkanı Kararı ile atanılacak yönetici kadroları arasında sayılmıştır.

Aynı zamanda bahse konu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli (III) sayılı Cetvel'de **Rektörler için görev süresi 4 yıl olarak tespit edilmiştir.**

Vakıflarca kurulan üniversitelerde rektör ataması, mütevelli heyetinin teklifi üzerine yapılır. Rektör, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü tüzel kişiliğini temsil eder.

Rektörlerin yaş haddi 67 yaştır. Ancak rektör olarak atanmış olanlarda görev süreleri bitinceye kadar yaş haddi aranmaz.

Rektör, çalışmalarında kendisine yardım etmek üzere, üniversitenin aylıklı profesörleri arasından en çok üç kişiyi kendi rektörlük görev süresiyle sınırlı olmak kaydıyla **rektör yardımcısı olarak atar.** Ancak, merkezi açıköğretim yapmakla görevli üniversitelerde, gerekli hallerde rektör tarafından beş rektör yardımcısı seçilebilir. **(2547 sayılı Kanun, Madde 13)**

2.2. Dekan ve Atanması

Fakültenin ve birimlerinin temsilcisi olan dekan, rektörün önereceği, üniversite içinden veya dışından üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulunca üç yıl süre ile seçilir ve normal usul ile atanır. Süresi biten dekan yeniden atanabilir.

Dekan, kendisine çalışmalarında yardımcı olmak üzere fakültenin aylıklı öğretim üyeleri arasından en çok iki kişiyi en çok üç yıl için dekan yardımcısı olarak atar. Ancak merkezi açıköğretim yapmakla görevli üniversitelerde, gerekli hallerde açıköğretim yapmakla görevli fakültenin dekanı tarafından dört dekan yardımcısı seçilebilir. **(2547 sayılı Kanun Madde 16)**

2.3. Enstitü Müdürü ve Atanması

Enstitü müdürü, üç yıl için ilgili fakülte **dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır.** Rektörlüğe bağlı enstitülerde bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır. Süresi biten müdür tekrar atanabilir.

Müdürün, enstitüde görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısı bulunur. **(2547 sayılı Kanun Madde 19)**

2.4. Yüksekokul Müdürü ve Atanması

Yüksekokul müdürü, üç yıl için ilgili **fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır.** Rektörlüğe bağlı yüksekokullarda bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır. Süresi biten müdür tekrar atanabilir.

Müdürün okulda görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısı bulunur. **(2547 sayılı Kanun Madde 20)**

2.5. Doktor Öğretim Üyesi ve Atanması

Yakın zamana kadar öğretim üyeleri arasında **"yardımcı doçent"** unvanına

yer verilmekte iken, 22.02.2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanunla 2547 sayılı Kanunda yapılan değişiklik sonrası bu unvanın yerine **"doktor öğretim üyesi"** unvanı getirilmiştir.

Doktor öğretim üyeliğine atanabilmek için;

- Doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya
- Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik

kazanmış olmak gerekir.

Yükseköğretim kurumları, doktor öğretim üyesi kadrosuna atama için, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.

Yükseköğretim kurumlarında açık bulunan doktor öğretim üyesi kadroları rektörlükçe ilan edilir.

İlan edilen bu kadrolara fakültelerde dekan, diğer birimlerde müdürler,

- Biri o birimin yöneticisi
- Biri de o yükseköğretim kurumunun dışından olmak üzere
- Üç profesör veya doçent tespit ederek
- Bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler.

Dekan veya ilgili müdür yönetim kurullarının görüşünü aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar.

Doktor Öğretim Üyesi kadrosuna atama **rektör tarafından en çok dört yıl süre ile yapılır. Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler. (2547 sayılı Kanun, Madde 23)**

2.6. Doçent Unvanını Kazanma ve Atama (2547 Sayılı Kanun Madde 24)

Doçentlik başvuruları, Üniversitelerarası Kurulca belirlenen takvime göre yılda en az iki kez yapılır.

2.6.1. Doçentlik İçin Aranacak Şartlar

Doçentlik başvuruları için aşağıdaki şartlar aranır:

- Bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak.
- **Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezî bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavın-**

dan buna denk bir puan almış olmak; doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek.

- Üniversitelerarası Kurulun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir bilim veya sanat disiplininin özellikleri dikkate alınarak belirlenecek yeterli sayı ve nitelikte özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak.

2.6.2. Jüri Oluşturulması

Üniversitelerarası Kurul, adayın başvurduğu bilim veya sanat dalından beş kişilik bir jüri ve bu jüri için iki yedek üye tespit eder. İlgili bilim veya sanat dalında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması halinde, jüri üç üye ile teşkil edilebilir.

Doçentlik sınav jürisinde yer alan asıl ve yedek üyeler, adayın yayın ve çalışmalarını değerlendirerek hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel raporlarını Üniversitelerarası Kurula gönderirler. Asıl üyelerin hukuken geçerli bir mazerete dayalı olarak raporunu verememesi halinde, yedek üyelerin raporları, sırasına göre değerlendirmeye esas alınır. Jüri üyelikleri, jüri, değerlendirmeye esas alınan raporlar ve başvuru sonucu ilgililere elektronik ortamda erişime açılır ve bu bilgiler, erişime açıldığı tarihi izleyen beşinci gün ilgililere tebliğ edilmiş sayılır.

2.6.3. Doçentlik Unvanının Verilmesi

Üniversitelerarası Kurulca yeterli yayın ve çalışmaya sahip olduğuna karar verilen adaya doçentlik unvanı verilir.

2.6.4. Doçentlik İçin Ek Koşul Belirleyebilme ve Sınav Yapabilme

Yükseköğretim kurumları, doçent kadrosuna atama için, doçentlik unvanına sahip olmanın yanında Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim veya sanat disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler. Yükseköğretim kurumlarının belirlediği ek koşullar arasında sözlü sınavın yer alması halinde bu sınav Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulacak jürilerce yapılır.

2.6.5. Doçent Kadrosuna Atanma

Doçentlik unvanına sahip olanlar yükseköğretim kurumları tarafından ilan edilen doçent kadrolarına başvurur.

Doçent kadrosuna başvuran adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından, varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir.

Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler.

Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, **rektör atamayı yapar.**

2.6.6. Yabancı Ülkelerde Alınan Doçentlik Unvanının Geçerliliği

Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını kazandıktan veya sanat dallarında belirli süre çalıştıktan sonra yabancı ülkelerde doçentlik unvanını veya yetkisini almış olanlardan, en az iki yıl bu unvan ve yetki ile yabancı ülkelerdeki öğretim ve araştırma kurumlarında çalışmış olanların bu unvanlarının Türkiye'de geçerli sayılması Üniversitelerarası Kurul kararıyla olur.

Bunun için başvuran adayın çalıştığı yabancı ülkelerdeki yükseköğretim kurumunun, Türk yükseköğretim kurumu düzeyinde olduğunun Üniversitelerarası Kurulca belirlenmesi gerekir. **(2547 sayılı Kanun Madde 27)**

2.7. Profesörlüğe Yükseltilerek Atama (2547 sayılı Kanun Madde 26)

2.7.1. Profesörlüğe atama için aranacak şartlar

Profesörlüğe yükseltilerek atamada;

- Doçentlik unvanını aldıktan sonra **en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak,**
- **Doçentlik unvanını aldıktan sonra, ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar yapmış olmak,**

gerekir.

Yukarıdaki belirtilen yayınlardan biri, başvuru dosyasında başlıca araştırma eseri olarak belirtilir.

2.7.2. Profesörlüğe Atama İçin Ek Koşul Belirleyebilme

Üniversiteler, profesörlüğe yükseltilerek atama için aranan bu asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.

2.7.3. Profesörlüğe Yükseltilerek Atama Yapılması

Üniversitelerde veya yüksek teknoloji enstitülerinde atama yapılacak olan profesörlük kadroları, rektörlük tarafından ilan edilir.

Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitüle-

rinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili beş profesör seçilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör atamayı yapar.

Profesörlüğe yükseltilerek atanan kişi, bir başka yükseköğretim kurumunda veya bir başka bilim dalında boş bulunan profesörlük kadrosuna, ancak yukarıda belirtilen esas ve usullere uygun olarak atanabilir.

2.7.4. Yabancı Ülkelerde Alınan Profesörlük Unvanının Geçerliliği

Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını kazandıktan veya sanat dallarında belirli süre çalıştıktan sonra yabancı ülkelerde profesörlük unvanını veya yetkisini almış olanlardan en az iki yıl bu unvan ve yetki ile yabancı ülkelerde öğretim ve araştırma kurumlarında çalışmış olanların bu unvanlarının Türkiye'de geçerli sayılması Üniversitelerarası Kurul kararıyla olur.

Bunun için başvuran adayın çalıştığı yabancı ülkelerdeki yükseköğretim kurumunun, Türk yükseköğretim kurumu düzeyinde olduğunun Üniversitelerarası Kurulca belirlenmesi gerekir. **(2547 sayılı Kanun Madde 28)**

2.8. Öğretim Üyeliği Unvanlarının Korunması

Öğretim üyeleri, 2547 sayılı Kanunda yazılı hükümler dışında kazanmış oldukları **akademik unvanlardan yoksun bırakılamazlar.**

Başka bir işe geçmek, emekli olmak veya çekilmek ya da işten çekilmiş sayılmak yoluyla öğretim görevinden ayrılanlar, akademik unvanlarını taşıyabilirler. Ancak profesörlük, doçentlik veya doktor öğretim üyesi unvanlarını kazananlar **her unvan dönemi içinde yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl görev yapmadıkları takdirde yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında bu unvanı kullanamazlar. (2547 sayılı Kanun Madde 29)**

2.9. Öğretim Görevlileri ve Atanması (2547 sayılı Kanun Madde 31)

2.9.1. Öğretim Görevlileri

- Üniversitelerde ve bağlı birimlerinde
- 2547 sayılı Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için,
- Kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler,
- Süreli veya ders saati ücreti ile

Öğretim Görevlisi görevlendirilebilirler.

2.9.2. Aranacak Şartlar

Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen

uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az **tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak** şartı aranır.

2.9.3. Atama veya Görevlendirilme

Öğretim görevlileri,

- İlgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak
- Fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile
- Öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler.

2.9.4. Görev süresi

Öğretim görevlileri, öğretim üyesi kadrolarına en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

2.10. Araştırma Görevlileri ve Atanması (2547 sayılı Kanun Madde 33)

2.10.1. Araştırma Görevlileri

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.

2.10.2. Aranacak Şartlar ve Atanma

Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir.

Bunlar;

- İlgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi,
- Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine,
- Rektörün onayı ile
- **Araştırma görevlisi kadrolarına**
- **En çok üç yıl süre ile**

atanırlar.

Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler. **(2547 sayılı Kanun, Madde 33/a)**

Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler. **(2547 sayılı Kanun, Madde 50/d)**

(NOT: 02.02.2023 tarihli ve 7437 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 4. Maddesiyle 2547 sayılı Kanuna eklenen Geçici 84. Madde, "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte; 50 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında istihdam edilenlerden tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık eğitimi yapmakta olanlar ve bu eğitimlerini tamamlamış olanlar hariç; tezli yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik eğitimine devam eden veya bu eğitimlerini tamamlamış araştırma görevlilerinin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde talep etmeleri ve 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununun 3 üncü maddesindeki şartları taşımaları kaydıyla, kadrolarının bulunduğu üniversite tarafından 33 üncü maddenin (a) fıkrası kapsamında atamaları yapılır." hükmünü amirdir.)

2.10.3. Lisansüstü Eğitim Amacıyla Yurt Dışına Gönderilme

Lisansüstü eğitim - öğretim için yurt dışına gönderilecek araştırma görevlileri ile ilk defa bu amaçla bu göreve atanacaklarda aranacak nitelikler ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir.

Lisansüstü eğitim - öğretim için yurtdışına gönderilecek araştırma görevlileri hakkında yukarıdaki atama süresi ile ilgili hüküm uygulanmaz. Bunların öğrenim ücretleri ve yollukları dahil her çeşit sosyal ve diğer giderleri bağlı bulundukları üniversiteler tarafından ödenir.

Lisansüstü eğitim - öğretim için yurt dışına gönderilen araştırma görevlileri, kadrolarında bırakılırlar ve (*Burslu gidenlerin bir yılı aşan süreleri ile şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kurumlarınca kendilerine aylıksız izin verilmesi uygun görülenler hariç*) aylık ve diğer her türlü ödemelerin kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının % 6O'ını kurumlarından alırlar.

Bunlardan kurumlarınca gönderilenlere, 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun hükümlerine göre aynı ülkede bulunan öğrencilere verilen tahsisat tutarında ayrıca ödeme yapılır. Burslu gidenlerin aldıkları burs miktarları bu miktarın altında ise aradaki fark kurumlarınca kendilerine ayrıca ödenir. Bunların okul ücretleri ile eğitim ve öğretime başlayabilmeleri için zorunlu olan kurs ücretleri karşılanır. Kitap ve kırtasiye bedelleri ile diğer eğitim ve öğretim giderlerini karşılamak için her yıl Mart ve Eylül aylarında iki eşit taksitte ödenmek üzere birer aylıkları tutarında ek ödenek verilir. **(2547 sayılı Kanun, Madde 33)**

2.11. Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları

Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları,

- İlgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve
- Üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine
- Rektör tarafından

atanırlar.

Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler.

Bu madde ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16 ncı maddesine göre yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı dolu öğretim elemanı kadrosu sayısının %2'sini geçemez.

Bu kapsamdaki yabancı uyruklu öğretim elemanının yükseköğretim kurumları itibariyle dağılımı, isim, ücret ve sözleşme örneğinin vizesi, sözleşme süresinin uzatılması ve sona erdirilmesi, Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılır. **(2547 sayılı Kanun Madde 34)**

2.12. Öğretim Elemanı Yetiştirme

Yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler.

Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler.

Yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu mecburi hizmet, eş durumu ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere başka yükseköğretim kurumlarında ve kamu kurum ve kuruluşlarında yerine getirilemez. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez. Özel kanunlarla getirilen mecburi hizmet çalışmaları bu hüküm dışındadır. **(2547 sayılı Kanun, Madde 35)**

2.13. Yükseköğretim Kurumlarında İdari Birimler ve Diğer Personelin Atanması

2.13.1. Yükseköğretim Kurumlarında İdari Birimler (2547 sayılı Kanun Madde 51)

Yükseköğretim üst kuruluşlarında başkana, üniversitelerde rektöre bağlı,

- Merkez yönetim örgütünün başında **bir genel sekreter** ve
- Hizmetlerin gerekli kıldığı daire başkanları, müdürler, danışmanlar, hukuk müşavirleri, uzmanlar ile
- Büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar ve diğer görevliler

bulunur.

Daire başkanlıkları ve müdürlükler üst kuruluşlarda kurulların, üniversitelerde yönetim kurulunun kararı ile genel hükümlere göre kurulur.

Her fakültede dekana bağlı ve fakülte yönetim örgütünün başında **bir fakülte sekreteri,**

Enstitü ve yüksekokullarda ise enstitü veya yüksekokul müdürüne bağlı **enstitü veya yüksekokul sekreteri**

bulunmaktadır.

Sekretere bağlı büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere gerekli görüldüğü takdirde, yeteri kadar müdür ve diğer görevliler çalıştırılır. Bunlar arasındaki iş bölümü dekanın veya müdürün onayından sonra uygulanmak üzere ilgili sekreterce yapılır.

2.13.2. Yükseköğretim İdari Personelinin Atanması (2547 sayılı Kanun Madde 52)

Yükseköğretim kurumları ve yükseköğretim üst kuruluşlarında idari personelin atanması aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

Genel Sekreter ile daire başkanları, müdürler, hukuk müşavirleri ve uzmanların,

- Yükseköğretim üst kuruluşlarında ilgili kuruluşların görüşü alınarak **Yükseköğretim Üst Kuruluşunun Başkanı;**
- Üniversitelerde ise yönetim kurulunun görüşü alınarak **rektör**

tarafından atanması öngörülmüştür.

Fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterinin atanması, ilgili dekan ve müdürün önerisi üzerine rektör tarafından yapılmaktadır.

Üst kuruluşların ve üniversitelerin genel sekreterlerinin üniversite lisans diplomasına, fakülte sekreterleri ile enstitü ve yüksekokul sekreterlerinin yükseköğretim diplomasına sahip olmaları şart koşulmuştur.

Memurların atanmaları;

- Fakültelerde ve bağlı kuruluşlarda dekanların,
- Rektörlüğe bağlı kuruluşlarda ilgili müdürlerin,
- Yükseköğretim üst kuruluşlarında ve üniversite merkez örgütünde genel sekreterin

önerisi üzerine

- kadro esas alınmak üzere **başkan veya rektör**

tarafından yapılmaktadır.

Yardımcı hizmetler sınıfı personelinin,

- Yükseköğretim üst kuruluşlarında, rektörlükte ve rektörlüğe bağlı kuruluşlarda genel sekreterin önerisi üzerine başkan veya rektör,
- Fakültelerde ve fakültelere bağlı kuruluşlarda fakülte sekreterinin önerisi üzerine dekanlar,
- Enstitü ve yüksekokullarda sekreterin önerisi üzerine müdür

tarafından atanması öngörülmüştür.

İdari personel için yükseköğretim kuruluşları arası atanma

Yükseköğretim üst kuruluşları ile üniversitelerde görevli memur ve diğer görevliler, üst kuruluşlarda genel sekreterlerin, üniversitelerde rektörlerin istek ve önerisi üzerine diğer kamu kuruluşlarına veya Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından yükseköğretim üst kuruluşları veya yükseköğretim kurumları arasında atanabilirler.

3. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA SÖZLEŞMELİ İSTİHDAM

3.1. Devlet Konservatuvarlarının Öğretim Elemanları

Yükseköğretim kurumlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik ek geçici 16. maddesinde unvanları belirtilen personeli, Yükseköğretim Kurulunun onayı ile sözleşmeli olarak istihdam edilebilir. Bu elemanların sözleşme esasları, bunlara ödenebilecek ücretin üst sınırları ve sağlanacak sosyal yardımlar ile diğer mali haklar; Cumhurbaşkanınca kararlaştırılır. **(2914 sayılı Kanun Madde 15)**

3.2. Yabancı Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli İstihdamı

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Cumhurbaşkanınca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir. **(2914 sayılı Kanun Madde 16)**

3.3. Emekli Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli İstihdamı

Üniversiteler, ihtiyaç duydukları dallarda 5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre 65 yaşını doldurmak suretiyle emekli olmuş öğretim elemanlarını emekli aylıkları kesilmeksizin ve yaş kaydı aranmaksızın sözleşme ile çalıştırabilirler. Bu gibilere ödenecek ücret Cumhurbaşkanınca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilir. **(2914 sayılı Kanun Madde 17)** Emekli öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılması hususunda ayrıca 2547 sayılı Kanunun 30. maddesine bakılabilir. Bu madde ile getirilen düzenleme ileride ayrıntılı olarak incelenecektir.

3.4. Tıp ve Diş Hekimliği Fakültelerinde Sözleşmeli Öğretim Üyesi İstihdamı

Kamu kurum ve kuruluşlarının ve vakıflara ait olanlar da dâhil olmak üzere yükseköğretim kurumlarının kadro ve pozisyonlarında bulunmayan profesör ve doçentler,

- Tıp ve diş hekimliği fakültelerinin ihtiyaç duyulan alanlarında
- Teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim ile araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve bu faaliyetlerin gerektirdiği işleri yapmak üzere

diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hükümlerine tabi tutulmaksızın sözleşmeli öğretim üyesi olarak istihdam edilebilir. **(2547 sayılı Kanun Madde 36/6)**

Bu istihdam biçimine ilişkin ayrıntılı açıklamalar aşağıda yapılacaktır.

3.5. Doktora Sonrası Sözleşmeli Araştırmacı İstihdamı

Devlet yükseköğretim kurumlarının uygulama ve araştırma merkezlerinde, araştırma enstitülerinde sadece Ar-Ge faaliyetlerinde bulunmak veya öğretim üyelerinin yürüttükleri Ar-Ge kapsamındaki projelere yardımcı olmak üzere,

- Doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık veya sanatta yeterlik eğitimi sonrasındaki yedi yıl içerisinde kalmak kaydıyla
- En fazla üç yıl süre ile
- Giderleri döner sermaye gelirlerinden bilimsel araştırma projeleri için ayrılan kaynaktan karşılanmak üzere

sözleşmeli olarak doktora sonrası araştırmacı istihdam edilebilir.

Bu kapsamda istihdam edilecek personel sayısı ilgili yükseköğretim kurumunun dolu öğretim elemanı kadrosu sayısının % 5'i ile sınırlıdır. Bu madde uyarınca istihdam edilmiş olmak, memurluk veya diğer personel istihdam şekillerinden birine geçiş hakkı vermez.

Bunların yükseköğretim kurumları itibarıyla dağılımı, sözleşme örneği, sözleşme süresinin uzatılması ve sona erdirilmesine ilişkin hususlar ile **60.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere ücretleri** Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Bunlara, diğer mevzuatta aksine hüküm bulunsa dahi, bu maddede öngörülen ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu hususta hüküm konulamaz.

Mali ve sosyal haklar dışında kalan istihdama ilişkin diğer hususlarda 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında Ar-Ge proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda istihdam edilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır. **(2547 sayılı Kanun, Ek Madde 34)**

4. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİNİN ÇALIŞMA ESASLARI

2547 sayılı Kanunun 36. maddesine göre öğretim elemanlarının, üniversitede devamlı statüde görev yapması öngörülmüştür. Öğretim elemanının görevi ile bağlantılı olarak verdiği hizmetin karşılığında telif ücreti adıyla bir bedel tahsil etmesi halinde, Kanunun 58 inci maddesi (*Döner sermaye*) hükümleri uygulanacaktır.

4.1. Ders Verme Yükümlülüğü

Yükseköğretim personelinin ders verme yükümlülüğü 2547 sayılı Kanunun 36. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu yükseköğretim kurumunda haftada asgari **on saat**
- Öğretim görevlisi ise haftada asgari **on iki saat**

ders vermekle yükümlüdür.

Rektör, rektör yardımcısı, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin **ders verme yükümlülüğü yoktur.**

Başhekimler, dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcıları ve bölüm başkanları, bu madde hükümlerine göre haftada asgari **beş saat ders vermekle yükümlüdür.**

Ancak yükseköğretim kurumlarının uygulamalı birimlerinde görev yapacak olan öğretim görevlileri için ders yükü aranmaz ve bunlara ders ücreti ödenmez. Ancak 36. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen nitelikleri taşıyan ve **uygulamalı birimlerde görev yapan öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerine talepleri üzerine ve üniversite yönetim kurulunun uygun görmesi halinde ders görevi verilebilir.** Bu öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerine **haftada on iki saati aşan ders görevleri için haftada on saate kadar** 2914 sayılı Kanunda öngörülen esaslar çerçevesinde öğretim görevlileri için belirlenmiş olan ek ders ücreti, gösterge rakamı üzerinden ek ders ücreti ile sınav ücreti ödenmesi öngörülmüştür.

4.2. Tıp ve Diş Hekimliği Fakültelerinde Sözleşmeli Öğretim Üyesi İstihdamı (2547 sayılı Kanun Madde 36/6)

Yukarıda da belirtildiği gibi, kamu kurum ve kuruluşlarının ve vakıflara ait olanlar da dâhil olmak üzere **yükseköğretim kurumlarının kadro ve pozisyonlarında bulunmayan profesör ve doçentler,**

- Tıp ve diş hekimliği fakültelerinin ihtiyaç duyulan alanlarında
- Teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim ile araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve bu faaliyetlerin gerektirdiği işleri yapmak üzere

diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hükümlerine tabi tutulmaksızın **sözleşmeli öğretim üyesi olarak istihdam edilebilir.**

Sözleşmeli öğretim üyelerine, yapacakları faaliyetin niteliğine göre devamlı statüde çalışan profesör ve doçentler için 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin dördüncü fıkrası ile unvanlar itibarıyla belirlenen **ek ders ücretlerinin on katına kadar saatlik sözleşme ücreti ödenebilir.**

Özellik arz eden faaliyetler için, Maliye Bakanlığının (HMB) uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu kararıyla 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin dördüncü fıkrası ile unvanlar itibarıyla belirlenen **ek ders ücretlerinin on beş katına kadar saatlik sözleşme ücreti ödenebilir.**

Bu fıkra kapsamında sözleşmeli profesör ve doçentlere ödenecek sözleşme ücretinin yıllık toplam tutarı, üniversitenin özel bütçesinde ilgili yılda personel giderleri için öngörülen başlangıç ödeneğinin toplam tutarının yüzde 1'ini hiçbir şekilde geçemez; ancak, ilgili üniversitenin teklifi ve Yükseköğretim Kurulunun uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca (HMB) bu oran bir katına kadar artırılabilir ve bu şekilde artırılan tutar ilgili üniversitenin döner sermaye bütçesinden karşılanır.

Sözleşmeli olarak istihdam edilecek profesör ve doçent sayısı, ilgili tıp ve diş hekimliği fakültelerinde devamlı statüde çalışan öğretim üyesi sayısının yüzde 5'inden fazla olamaz. 1/3/2006 tarihinden sonra kurulan üniversiteler, bu oranlara tabi olmaksızın beş kişiye kadar sözleşmeli öğretim üyesi istihdam edebilir.

Sözleşmeli öğretim üyelerine, bu fıkra uyarınca yapılacak ödeme dışında 58 inci maddede öngörülen ek ödeme dâhil olmak üzere **herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz. Bu kişiler rektör, dekan, enstitü, yüksekokul, uygulama ve araştırma merkezi müdürü, senato, yönetim kurulu ve kurul üyesi, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı ve başhekim olamaz;** bunların yardımcılıklarında bulunamaz ve benzeri idari görev alamaz; akademik birim yöneticiliği seçimlerinde oy kullanamaz.

AÇIKLAMA 39: BİR UZUN HİKÂYE; DOKTORLAR İÇİN TAM GÜN YASASI

Kamu kurumlarında çalışmakta olan sağlık personelinin aynı zamanda serbest olarak çalışabilmelerine imkân sağlayan düzenlemeler, hem sağlık hizmeti sunumuna ilişkin düzenlemeler kapsamında, hem de 657 sayılı Kanun başta olmak üzere kamu personelinin ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunma yasağı kapsamında sürekli olarak tartışılan konuların başında gelmektedir.

Bu konu tartışılırken göz önünde bulundurulması gereken ve her biri aynı zaman-

da konunun tarihsel gelişiminin temel noktalarını da gösteren mevzuat düzenlemeleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- *1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun,*
- *2162 sayılı Sağlık Personelinin Tam Süre İle Çalışma Esaslarına Dair Hakkında Kanun,*
- *3268 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun,*
- *5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun,*
- *650 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname,*
- *6514 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Sayılı Kanun.*

Şimdi konumuz ile ilgisi çerçevesinde bu mevzuat düzenlemelerini kısaca inceleyebiliriz.

39.1. 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun

Doktorların, diş tabipleri ve diğer sağlık personelinin mesleklerini icra etmelerine ilişkin temel kanun, ***11.04.1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve*** **Şuabatı** ***San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'****dur. Bahse konu Kanun, memleket dahilinde sağlık hizmetlerinin nasıl icra edileceğine, sağlık hizmetinin sunulmasına ilişkin koşullara, kimlerin sağlık hizmeti sunmaya yetkili olduklarına, tabip meslek kuruluşlarına, yabancı hekimlerin yurt içinde mesleklerini icraya kadar pek çok hususu düzenlemektedir.*

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28. maddesi memurların ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmasını yasaklamıştır. Genel hüküm bu olmakla birlikte bazı meslekleri yürütenlere yasa ile belli şartlarda mesleklerini serbest olarak da icra yetkisi verilmiştir.

39.2. 2162 Sayılı Sağlık Personelinin Tam Süre ile Çalışma Esaslarına Dair Kanun

Geçtiğimiz 10 yıl boyunca hem akademik, hem siyasi hem de yargısal olarak tartışılan sağlık hizmeti sunumunda tam gün çalışma meselesi aslında yeni değildir. Daha geriye doğru gidildiğinde doktorların tam gün çalışmaları ile ilgili düzenlemelere rastlanmaktadır.

29.06.1978 tarihli ve 2162 sayılı ***Sağlık Personelinin Tam Süre İle Çalışma Esaslarına Dair Hakkında Kanun,***

- *Devlet memurları (657 sayılı Kanun), askeri personel (926 sayılı Kanun) ve üniversite personelinden (1765 sayılı Kanun) sağlık ve yardımcı sağlık hiz-*

metleri sınıfına giren personele

- *Aylıklarına ek olarak* ***(bazı personel için en yüksek Devlet memuru aylığının, bazı personel için 1. Derecenin, bazı personel için 3. Derecenin, bazı personel için 5. Derecenin, bazı personel için ise 7. derecenin son kademesi aylığının belli oranı kadar)*** *tazminat ödenmesini,*
- *Bunlara ayrıca mahrumiyet yeri ve hizmet niteliği tazminatı ödenebileceğini,*
- *Bu kapsamdaki personel için haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu,*

belirttikten sonra Kanunun 7. Maddesinde;

"Bu Kanun kapsamında çalışan personel, hariçte serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemezler, resmi ve özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak mesleki görev alamazlar, *çalıştıkları kurumun gelirlerinden veya hizmet verdikleri kişilerden bu kanunda yazılı olanlardan ve 667 sayılı Devlet Memurları Kanununun gerektirdiği ödemelerden (İlgili üniversite personel için 1765 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilenden)* ***başka mesleki ek gelir sağlayamazlar."***

hükmünü getirmiştir.

Böylece Kanun kapsamındaki personele aylıklarına ek olarak belli tutarlarda tazminat ödenmesi öngörülmüş, buna karşılık da ***mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde icra etmeleri konusunda yasak getirilmiştir.***

39.3. 3268 Sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun

Bu konuda yürürlüğe konulan bir sonraki düzenleme ***31.12.1980 tarihli ve 3268 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'****dur.*

Bu Kanuna göre;

- *Yukarıda belirtilen 2162 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış,*
- *Kanunun 1. maddesiyle 2162 sayılı Kanun kapsamına giren personele 1/1/1981 tarihinden itibaren 657, 926 ve 1765 sayılı kanunlara göre hak edilen aylık, yakacak yardımı, iş riski, iş güçlüğü, teminindeki güçlük zammı ve mahrumiyet yeri ödeneği ödeneceğini,*
- *Bu Kanun kapsamındaki personelin, iş riski, iş güçlüğü, teminindeki güçlük zamlarının yeniden Bakanlar Kurulunca düzenleneceğini,*
- *Kamu sağlık hizmetlerinde çalışan personelin haftalık kanunî çalışma süresinin 45 saat, 4 üncü madde uyarınca serbest çalışabilme hakkı tanınmış olanlar için ise çalışma süresinin 40 saat olduğunu,*
- *Kanunun 3. maddesinde, birinci maddede belirtilen* ***tazminat hakkından yararlanan personelin resmi ve özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak mesleki görev alamayacaklarını, hariçte serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemeyeceklerini, çalıştıkları kurumlardan bu Kanunda veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 1765 sayılı Üniversiteler Personel Kanununun değişik 16*** *ncı maddesinin*

*3 ncü **fıkrasında «Fıkra hükümlerine uymak koşuluyla» belirtilen ödemeler dışında mesleki ek gelir sağlayamayacaklarını,***

- *Kanunun 4. maddesinde; 1 inci madde kapsamına giren personelden, **özel kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etme hak ve yetkisine sahip olanların istedikleri takdirde 1 inci maddede öngörülen tazminat hakkından yararlanmamak şartı ile mesai saatleri dışında serbest olarak çalışabileceklerini,** bunlara iş güçlüğü, iş riski ve teminindeki güçlük zamları veya bu mahiyetteki zamlar ödenmeyeceğini, ancak, il sağlık müdürlüğü ve başhekimlik görevini yürütenlerin serbest olarak çalışamayacaklarını, askerî sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan başhekimlerin serbest çalışma yasağına tâbi olmadıklarını,*

hükme bağlamıştır.

*Görüldüğü üzere 3268 sayılı Kanun, yukarıda bahsedilen ve doktorlara mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde icra etmeleri konusunda yasak getiren 2162 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmış, **Kanunda öngörülen tazminat hakkından yararlanmamak kaydıyla** Kanun kapsamındaki sağlık çalışanlarına mesai saatleri dışında mesleklerini serbest olarak icra etme hakkı tanımıştır.*

39.4. 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kamuoyunda son yıllarda "Tam Gün Yasası" olarak tartışılan meselenin başlangıcı, 21.01.2010 tarihli ve 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur.

5947 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- ***Sağlık personeline personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden** ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dahil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamının **belli oranı (% 800'den, % 150'sine kadar) kadar ek ödeme yapılması öngörülmüştür.***
- ***Öğretim elemanlarının, üniversitede devamlı statüde görev yapacaklarını,** öğretim elemanlarının, bu Kanun ile diğer kanunlarda belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, **yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başka herhangi bir iş göremeyeceklerini, ek görev alamayacaklarını, serbest meslek icra edemeyeceklerini hükme bağlamıştır.***
- ***Öğretim elemanlarının haftalık ders yükümlülüğü belirlenmiştir.***
- ***Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyet yasağını içeren 28 inci maddesi hükmüne tabi olduğu belirtilmiştir.***

- *Kanunun 7. maddesiyle **1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun**un 12 nci maddesi değiştirilmek suretiyle;*
  Tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların,
  - *Kamu kurum ve kuruluşları,*
  - *Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışmakta olan özel sağlık kurum ve kuruluşları ve vakıf üniversiteleri,*
  - *Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, ve vakıf üniversiteleri, serbest meslek icrası.*
    bentlerinden yalnızca birindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında meslekleri icra edebilecekleri hükme bağlanmıştır.
- *Tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların, **ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla** birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilecekleri öngörülmüştür.*
- *Sözleşmeli statüde olanlar da dahil olmak üzere mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve **döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin işyeri hekimliği yapabileceği hükme bağlanmıştır.***
- *Sağlık personelinin mesleklerini serbest olarak da yapabilmelerine cevaz veren ve yukarıda ana hatlarıyla özetlenen 3268 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.*

*Görüldüğü üzere 5947 sayılı Kanun, sağlık personeline döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılmasını öngörmüş, tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının 657 sayılı Kanunun "Ticaret ve kazanç getirici faaliyet yasağı" başlıklı 28. maddesine tabi olduklarını, **tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların üç tip (1- Kamu, 2- SGK anlaşmalı özel, 3- SGK anlaşmalı olmayan özel ve serbest çalışma) sağlık kuruluşundan yalnızca biri kapsamında sağlık hizmeti sunumu yapabileceğini, döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin işyeri hekimliği yapabileceğini hükme bağlamıştır.***

39.5. Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı

5947 sayılı Kanunun Anayasaya aykırılık iddiası ile önüne götürüldüğü Anayasa Mahkemesi;

Başta 5947 sayılı Kanunun 3. maddesiyle 2547 sayılı Kanunun değiştirilen 36. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Öğretim elemanları, bu Kanun ile diğer kanunlarda belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başka herhangi bir iş göremezler, ek görev alamazlar, serbest meslek icra edemezler." cümlesiyle

5947 sayılı Kanunun 7. maddesiyle 1219 sayılı Kanunun 12. maddesini değiştiren ve doktorları üç tip sağlık kuruluşundan (1- Sağlık hizmeti sunan kamu kuruluşu, 2- SGK ile anlaşmalı sağlık kuruluşu, 3- SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık kuruluşu

veya serbest çalışma) birinde çalışmaya zorlayan ***"aşağıdaki bentlerden yalnızca birindeki"*** *ibaresi*

olmak üzere bazı maddeleri hakkında iptal kararı vermiştir. ***(Bakınız, Anayasa Mahkemesi'nin 16.07.2010 tarihli ve E.2010/29 ve K.2010/90 sayılı Kararı, 04.12.2010 tarihli ve 27775 sayılı Resmi Gazete)***

39.6. Sağlık Bakanlığı'nın Konuya İlişkin Açıklaması ve Danıştay Kararı

Anayasa Mahkemesince 5947 sayılı Kanunla ilgili bahse konu iptal kararının açıklanması üzerine Türk Tabipleri Birliği tarafından ***"Sağlık Bakanlığı'nın internet sitesinde 16.7.2010 tarihinde yayımlanan "Tam Gün Kanunu ile İlgili Basın Açıklaması" ile; 5947 sayılı Yasa ve bu Yasa hakkındaki Anayasa Mahkemesi kararına göre, üniversite öğretim üyeleri dışında kamuda çalışan tüm doktorların muayenehane açmaları ve özel sağlık kuruluşlarında çalışmalarının mümkün olmadığı ve bu uygulamanın 30 Temmuz 2010 tarihinden itibaren başlayacağının duyurulmasına ilişkin işlemin iptali"*** *istemiyle Danıştay'da dava açılmıştır. (Bakınız Danıştay 5. Dairesinin 06.04.2011 tarihli ve E.2010/4406, K.2011/1696 sayılı Kararı)*

Danıştay 5. Dairesi Sağlık Bakanlığı'nın bahse konu açıklamasındaki ***"kamuda görevli hekimlerin muayenehane açamayacaklarına ilişkin bölümünün iptaline, davanın, kamuda görevli hekimlerin özel sağlık kuruluşlarında çalışmalarının mümkün olmadığına ilişkin bölümünün iptali istemine ilişkin kısmının ise reddine"*** *karar vermiştir.*

39.7. 650 Sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname

Yukarıda bahsi geçen Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararlarından sonra uygulaması karmaşık bir hal alan konu, başka bir düzenlemenin konusu olmuştur.

Bu bağlamda doktorların tam gün yasası ile ilgili olarak yapılan bir sonraki **düzenleme**, *26.08.2011 tarihli ve 28037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan* ***650 sayılı "Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname"****-dir.*

650 sayılı KHK İle konumuza ilişkin olarak yapılan belli başlı düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

- *657 sayılı Kanunun 28. maddesinin birinci fıkrasına* ***"Memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel***

kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz." *cümlesi eklenmiştir.*

- *926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa aşağıdaki "Meslekî faaliyet ve serbest meslek icrası yasağı" başlıklı aşağıdaki ek madde eklenmiştir.*
  "EK MADDE 27 – Bu Kanun kapsamına girenler, kanunlarda belirtilen istisnalar dışında meslekî faaliyette veya ***serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz;*** *gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde* ***çalışamaz."***
- *2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.*
  "Yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi hükmüne tâbidir. Ancak öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında ***yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde meslekî faaliyette bulunabilir ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilir. Yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde çalışan öğretim üyelerine 58 inci madde ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesi uyarınca ek ödeme yapılmaz; bunlar rektör, dekan, enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdürü, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı, başhekim ve bunların yardımcısı olamaz."***

Görüldüğü üzere, 650 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ilgili Kanunlarda (657 ve 926 sayılı Kanun) düzenleme yapmak suretiyle personelin ticaret ve kazanç getirici faaliyette bulunma, ofis, büro, muayenehane açarak serbest faaliyette bulunma ve başka bir işyerinde çalışma yasağını açıkça düzenlemiş, öğretim elemanları konusunda ise Anayasa Mahkemesinin kararını dikkate alarak yalnızca ***"eğitim ve araştırma faaliyetinde bulunmak, döner sermaye kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla"*** *başka yerde veya serbest olarak mesleklerini icra etme hakkını tanımıştır.*

39.8. 650 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye İlişkin Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı

Anayasa Mahkemesi 650 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 36., 37., 38., 39., 40. ve 41. maddeleriyle çeşitli kanunlarda değişiklik yapılarak kimi kamu görevlilerinin gelir getirici ikinci iş yapmalarının yasaklanmakta ve bu yasağın istisnalarının düzenlenmekte olduğundan bahisle, Kanun Hükmünde Kararnamenin yukarıda belirtilen maddelerinin, ***"kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisinin dayanağı olan***

6223 sayılı Kanun kapsamında olmaması nedeniyle anayasaya aykırı olduklarına ve iptaline" *karar vermiştir.* ***(Bakınız, Anayasa Mahkemesi'nin 18.07.2012 tarihli ve E.2011/113 ve K. 2012/108 sayılı Kararı, 01.01.2013 tarihli ve 28515 sayılı Resmi Gazete)***

Bu iptal kararından sonra doktorların tam gün çalışması konusu, yeni bir düzenleme ile gündeme gelmiştir.

39.9. 6514 Sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

02.01.2014 tarihli ve 6514 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bu alanda düzenlemeler yapılmıştır.

Bu konuda yapılan düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

- ***657 sayılı Kanun****un 28. maddesinin birinci fıkrasına* ***"Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz." cümlesi eklenmiştir.***
- ***2547 sayılı Kanunun 36. maddesinde yapılan düzenlemelerle;***
  - ***Yükseköğretim kurumlarının kadro ve pozisyonlarında bulunmayan profesör ve doçentlerin, tıp ve diş hekimliği fakültelerinin ihtiyaç duyulan alanlarında teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim ile araştırma faaliyetlerinde sözleşmeli öğretim üyesi olarak istihdam edilmesine imkan sağlanmıştır.***
  - *Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının, kanunlarda belirtilen hâller dışında* ***657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi hükmüne tabi olduğu belirtilmiştir.***
  - *Bunlardan profesör ve doçent kadrosunda olanların, her bir anabilim dalındaki kadrolu profesör ve doçent sayısının yüzde 50'sini geçmemek, bir yıla kadar kurumsal sözleşme yapılmak ve* ***geliri üniversite döner sermayesi hesabına kaydedilmek şartıyla ve ilgilinin muvafakati ile mesai dışında özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde çalıştırılabilmesi öngörülmüştür.***
  - ***Özel hastaneler ve vakıf üniversitesi hastanelerinin, tabip ve diş tabibi kadro sayıları için ayrı ayrı hesaplanmak şartıyla ve bu sayıların yüzde 20'sini geçmemek üzere yedinci fıkra (yukarıda zikredilen hüküm) kapsamında üniversite ile sözleşme yapabileceği hükme bağlanmıştır.***

- *2547 sayılı Kanunun 58. maddesinde yapılan düzenlemelerle;*
  - ***Öğretim üyelerinin mesai saatleri dışında üniversitede sundukları sağlık hizmetlerinden dolayı*** *5510 sayılı Kanunun 73 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca* ***alınan ilave ücretlerin döner sermaye işletmesinin ayrı bir hesabında toplanması,*** *bu tutardan ayrıca Hazine payı kesintisi ve (b) fıkrası uyarınca kesinti yapılmaması, bu şekilde elde edilen gelirin yüzde 50'sinden az ve yüzde 60'ından fazla olmamak üzere üniversite yönetim kurulunca tespit edilecek oranının, mesai saatleri dışında sağlık hizmeti sunan öğretim üyesine, mesai içinde gerçekleştirilen iş miktarı ve çeşidi dikkate alınarak belirlenen toplam performansı aşmamak kaydıyla, ek ödeme matrahının yüzde 800'ünü geçmemek üzere her ay ayrıca ödenmesi öngörülmüştür.*
  - ***Öğretim üyelerinin 36 ncı maddenin yedinci fıkrası (Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan profesör ve doçentlerin özel hastaneler ve vakıf üniversitesi hastanesinde çalıştırılmaları) uyarınca çalışmaları karşılığı elde edilen gelirlerin döner sermaye işletmesinin ayrı bir hesabında toplanması,*** *bu tutardan (b) fıkrası uyarınca kesinti yapılmaması, bu gelirin yüzde 50'sinin, herhangi bir limite bağlı olmaksızın hizmeti sunan öğretim üyesine ödenmesi, ve kalan tutarın da (b) fıkrasında belirtilen işler için kullanılması öngörülmüştür.*
- ***926 sayılı Kanuna*** *Anayasa Mahkemesince iptal edilen madde yerine* ***"Mesleki faaliyet ve serbest meslek icrası yasağı"*** *başlıklı aşağıdaki Ek 27. Madde eklenmiştir.*

  "Bu Kanun kapsamına girenler, kanunlarda belirtilen istisnalar dışında mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz."
- *04.01.1961 tarihli ve* ***209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun****un 3 üncü maddesine eklenen fıkralarla;*
  - ***Eğitim ve araştırma hastaneleri ve Üniversitelerle birlikte kullanımdaki hastanelerde*** *çalışan tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlardan* ***profesör ve doçent unvanını haiz bulunanlar ile eğitim görevlilerinin, her bir branş itibarıyla sayılarının yüzde 50'sini geçmemek, bir yıla kadar kurumsal sözleşme yapılmak ve geliri döner sermaye hesabına kaydedilmek şartıyla*** *ve ilgilinin muvafakati ile* ***mesai dışında özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde çalıştırılabilmelerine karar vermeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.***

- *Bu şekilde çalıştırılacak kişiler, Bakanlıkça belirlenecek yüzde 50'si uygulama, yüzde 50'si de akademik faaliyetlerinden oluşacak önceki yılın performans kriterlerine göre tespit edilmesi, bu çalışma karşılığı elde edilen gelirlerin* ***döner sermaye işletmesinin ayrı bir hesabında toplanması*** *ve elde edilen gelirin yüzde 50'sinin, herhangi bir limite bağlı olmaksızın çalıştırılan kişilere ödenmesi öngörülmüştür..*
- *Bu şekilde* ***özel hastanelerle vakıf üniversitesi hastanesinde çalıştırılacaklarla ilgili olarak uygulanması öngörülen hükümler, aşağıda "Profesör ve doçentlerin özel hastanelerde ve vakıf üniversitesi hastanelerinde çalışabilmesi"*** *başlığı altında 2547 sayılı Kanunun 36. Maddesinde yer alan hükümlerle paralellik arz etmektedir.*

Görüldüğü üzere 6514 sayılı Kanun, ,

- *İlgili Kanunlarda (657 ve 926 sayılı Kanun) düzenleme yapmak suretiyle personelin ticaret ve kazanç getirici faaliyette bulunma, ofis, büro, muayenehane açarak serbest faaliyette bulunma ve başka bir işyerinde çalışma yasağını açıkça düzenlemiş,*
- *Hem Üniversite hastanelerinde hem de Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ile* ***Üniversitelerle birlikte kullanımdaki hastanelerde*** *çalışan tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlardan* ***profesör ve doçent unvanını haiz bulunanlar ile eğitim görevlilerinin, her bir branş itibarıyla sayılarının yüzde 50'sini geçmemek, bir yıla kadar kurumsal sözleşme yapılmak ve geliri döner sermaye hesabına kaydedilmek şartıyla*** *ve ilgilinin muvafakati ile* ***mesai dışında özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde çalıştırılabilmelerine imkan sağlamış,***
- *Bu surette elde edilen gelirlerin döner sermayenin ayrı bir hesabında toplanması ve* ***elde edilen gelirin % 50'sinin ilgililere ödenmesi öngörülmüştür.***

Bütün bu süreç sonunda ***"kamu kurumlarında çalışmakta olan doktorların özel sağlık kuruluşlarında çalışması"****nın* ***eğer süreci 1978 tarihli 2162 sayılı Kanun ile başlatırsak, 36 yıl sonra bir sonuca ulaştığı görülüyor.***

4.3. Profesör ve Doçentlerin Özel Hastanelerde ve Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde Çalışabilmesi (2547 sayılı Kanun, Madde 36/7)

Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının, **kanunlarda belirtilen hâller dışında** 657 sayılı Devlet Memur-

ları Kanununun ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyet yasağına ilişkin 28 inci maddesi hükmüne tabi olduğu belirtilmiştir. Yukarıda da detaylı olarak tarihsel süreci anlatıldığı gibi 657 sayılı Kanunun 28. maddesinin birinci fıkrasına 6514 sayılı Kanunla eklenen cümleye göre **memurların;**

- Mesleki faaliyette veya **serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamayacağı,**
- **Gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamayacağı**

h**ükme bağlanmıştır.**

Ancak bunlardan *(Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarından)* **profesör ve doçent kadrosunda olanların,**

- Her bir anabilim dalındaki kadrolu profesör ve doçent sayısının yüzde 50'sini geçmemek,
- Bir yıla kadar kurumsal sözleşme yapılmak,
- Geliri üniversite döner sermayesi hesabına kaydedilmek şartıyla,
- İlgilinin muvafakati ile
- Mesai dışında
- Özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde

çalıştırılabilmelerine imkân sağlanmıştır.

Bu şekilde çalıştırılabileceklerin hesabında küsurat dikkate alınmaz ve **çalıştırılacak öğretim üyeleri,** Sağlık Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek **yüzde 50'si uygulama, yüzde 50'si de akademik faaliyetlerinden oluşacak önceki yılın performans kriterlerine göre belirlenir.**

Bu fıkra kapsamında çalıştırılan öğretim üyeleri;

- Aynı anda birden fazla sözleşme ile çalıştırılamaz.
- Aylık sözleşme ücretleri, mesai dışı toplam tavan ek ödeme brüt tutarından az olamaz.
- Altıncı fıkrada sayılan idari görevlerde *(rektör, dekan, enstitü, yüksekokul, uygulama ve araştırma merkezi müdürü, senato, yönetim kurulu ve kurul üyesi, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı ve başhekim)* bulunamaz.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 73 üncü maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde ilave ücret alınmak suretiyle hizmet veremez.
- İlgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine aykırı davranmaları hâlinde, idari ve disiplin sorumlulukları saklı kalmak kaydıyla bir yıl, üç yıl içinde tekerrüründe beş yıl süreyle bu kapsamda çalıştırılamaz.

Özel hastaneler ve vakıf üniversitesi hastaneleri, tabip ve diş tabibi kadro sayıları için ayrı ayrı hesaplanmak şartıyla ve bu sayıların yüzde 20'sini geçmemek üzere yedinci fıkra *(Profesör ve doçentlerin özel hastaneler veya vakıf*

üniversitesi hastanelerinde çalıştırılması) kapsamında üniversite ile sözleşme yapabilir. Vakıf üniversiteleri ile iş birliği yapan özel hastanelerde yüzde 20 oranının hesabında, üniversite kadrolarındaki tabip ve diş tabibi dikkate alınmaz.

Bunlardan ilgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine aykırı davrananların, bu kapsamdaki ilgili sözleşmesi sona erdirilir ve bunlar bir yıl süreyle yeni sözleşme yapamaz. Aykırı davranışın üç yıl içinde tekerrüründe ise beş yıl süreyle yeni sözleşme yapma yasağı uygulanır.

4.4. Öğretim Elemanlarının Kamu Kuruluşları ve Vakıflarda Geçici Görevlendirilmesi (2547 sayılı Kanun Madde 38)

4.4.1. Başka Kurumda Geçici Görevlendirilme

Öğretim elemanlarının başka kurumlarda görevlendirilebilmesi 2547 sayılı Kanunun 38. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının;

- İlgili kurumların talebi ve kendisinin muvafakati, üniversite yönetim kurulunun uygun görmesi ve rektörün onayı ile
- İhtiyaç duyulan konularda,
- Özlük işlemleri kendi kurumlarınca yürütülmek kaydıyla,
- Diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında

geçici olarak görevlendirilebilmesi mümkündür.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile dernek ve vakıfların yönetim ve denetim organlarında görev yapanlar bakımından ayrıca bir görevlendirme kararı aranmaz. Ancak bu görevler, öğretim elemanının bu Kanundan kaynaklanan mesaisini aksatmayacak şekilde yürütülür.

4.4.2. Geçici Görevlendirilenlerin Döner Sermayeden Yararlanması

Bu şekilde görevlendirilenlerin, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumlarındaki aylık ve diğer ödemeler ile öteki hakları devam eder. Yükseköğretim Kurulu, bağlı birimleri ve Üniversitelerarası Kurul ile Adli Tıp Kurumunda görevlendirilenler hariç olmak üzere bu fıkra uyarınca görevlendirilenlerin döner sermayeden yararlanamaması öngörülmüştür.

4.4.3. Bilirkişi Olarak Görevlendirilme

Öğretim elemanları;

- Yükseköğretim Kurulunun isteği ve ilgili kamu kuruluşunun onayı ile
- Yükseköğretim kurumları veya birimleri, ilgili adli mercilerin talebi ile

adli tıp mevzuatı çerçevesinde adli tıp olaylarında ve diğer adli konularda resmi bilirkişi olarak görevlendirilebilirler.

4.4.4. Geçici Görevlendirilenler İçin İkinci Görev Aylığı Ödenmesi

2547 sayılı Kanunun 38. maddesi uyarınca görevlendirilen öğretim elemanları,

- Kendi kurumlarından alacakları aylık ve ödeneklerin yanısıra,
- Görevlendirildikleri kurumda yürüttükleri görev için
- **Birinci derecenin dördüncü kademesinde bulunan bir genel müdürün aylık ve ek gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere**
- İlgili bakan tarafından tespit edilecek miktarı

net olarak ikinci görev aylığı şeklinde ayrıca alırlar.

Bunlar görevlendirildikleri kurumlarca kendilerine bu suretle yapılan ödemeleri döner sermayelere yatırmak zorunda değildirler. Bunlara görev yapacakları kurumca bu ödeme dışında başkaca bir ödeme yapılmaz.

4.5. Öğretim Elemanlarının Yurtiçinde ve Yurt Dışında Görevlendirilmesi (2547 sayılı Kanun, Madde 39)

4.5.1. Yurt İçinde ve Dışında Konferans, Seminer, Kongre vb. Çalışmalara Katılma

Öğretim elemanlarının;

- Kurumlarından yolluk almaksızın
- Yurt içinde ve dışında
- Kongre, konferans, seminer ve benzeri bilimsel toplantılarla, bilim ve meslekleri ile ilgili diğer toplantılara katılmalarına,
- Araştırma ve inceleme gezileri yapmalarına,
- Araştırma ve incelemenin gerektirdiği yerde bulunmalarına,
- **Bir haftaya kadar dekan, enstitü ve yüksekokul müdürleri,**
- **On beş güne kadar rektörler**

izin verebilirler.

Bu şekilde on beş günü aşan veya yolluk verilmesini gerektiren veya araştırma ve incelemenin gerektirdiği masrafların üniversite ile buna bağlı birimlerin bütçesinden veya döner sermaye gelirlerinden ödenmesi icabeden durumlarda, **ilgili yönetim kurulunun kararı ve rektörün onayı gereklidir.**

4.5.2. Yetiştirilmek, Eğitilmek, Bilgi Artırımı ve Staj İçin Yurt Dışına Gönderilme

Öğretim elemanları;

- Yukarıda ve 2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinde sayılan yurt dışına gönderilme halleri dışında,
- Mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak için

- **Cumhurbaşkanınca üniversiteler itibariyle bir yılı geçmeyecek şekilde her yıl belirlenecek kontenjan ve süreler dahilinde**
- **Yurt dışına gönderilebilecekleri gibi**
- **Aynı amaçlarla dış burslara dayanılarak da**

gönderilebilirler.

- Belirlenen kontenjanların **Üniversiteye bağlı birimler arasında dağıtımı üniversite yönetim kurulunun kararı ve rektörün onayı,**
- Yurt dışına g**önderilme ise ilgili yönetim kurulunun kararı ve rektörün onayı**

ile olur.

Zorunlu hallerde yurt dışında kalma süresi, ilgili yönetim kurulunun kararı ve rektörün onayı ile yarısına kadar uzatılabilir.

Bunlar hak ve yükümlülükleri bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre aynı amaçla yurt dışına gönderilenlerin tabi oldukları hükümlere tabi olurlar. Ancak, bunlara yapılacak ödemenin miktarı Devlet memurlarına yapılacak ödemeyi geçmemek üzere üniversite yönetim kurulunca daha düşük olarak tespit edilebilir.

Öğretim elemanlarından kendilerine yurt dışı kuruluşlarınca burs veya ücret sağlananlar, görev yapacakları sürece Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği esaslara göre üniversite yönetim kurulunun kararı ile aylıklı veya aylıksız izinli de sayılabilirler.

4.5.3. Türk Cumhuriyetlerinden ve Akraba Topluluklarından Davet Alan Öğretim Elemanlarına İzin Verilmesi

Türk Cumhuriyetleri ve Akraba Topluluklarındaki yükseköğretim kurumlarından **resmi** davet alan öğretim elemanlarına;

- 3 yılı aşmamak ve bütün özlük hakları saklı kalmak üzere
- Üniversite yönetim kurulunun kararı ve Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile

aylıklı izin verilebilir.

Uluslararası andlaşmalarla kurulan üniversitelerde bu süre beş yıla kadar uzatılabilir.

4.6. Diğer Yükseköğretim Kurumlarında ve Birimlerinde Görevlendirilme

4.6.1. Aynı üniversitenin farklı birimlerinde veya aynı şehirdeki yükseköğretim kurumlarında ders yükünü tamamlamak üzere görevlendirilme (2547 s. Kanun Madde 40/a)

Yükseköğretim kurumlarında görevli **öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri**,

- Bağlı bulundukları fakülte veya yüksekokulda **haftalık ders yükünü dolduramadıkları takdirde,**
- Kendi üniversitelerinin diğer birimlerinde veya
- O şehirdeki yükseköğretim kurumlarında
- Ders yükünü doldurmak üzere

rektör tarafından görevlendirilebilirler.

Ders yükü içindeki çalışmalar karşılığında ek ders ücreti ödenmez. **Haftalık ders yükünün üstünde başka bir yükseköğretim kurumunda görevlendirilen öğretim elemanlarına görev aldıkları kurum bütçesinden ek ders ücreti ödenir.**

4.6.2. Öğretim üyelerinin farklı bir üniversitede görevlendirilmesi (2547 s. Kanun, Madde 40/b)

Öğretim üyeleri,

- İhtiyacı olan üniversitenin isteği ve kendi arzusu üzerine
- İlgili yönetim kurullarının görüşü, rektörün önerisi ile
- **Yükseköğretim Kurulu tarafından**
- **İstekte bulunan üniversitenin birimlerinde**
- **En az bir eğitim-öğretim yılı için**

görevlendirilebilirler.

Bu şekilde görevlendirilenlerin **kadroları beş yıl süre ile saklı tutulur. Açık bulunan bir öğretim üyeliği kadrosuna yapılacak atamada adayların niteliklerinde eşitlik olduğu durumlarda gelişmekte olan bölgelerdeki yükseköğretim kurumlarında toplam en az beş yıl bu şekilde veya kadrolu olarak hizmet yapan öğretim üyelerine öncelik verilir.**

Vakıf yükseköğretim kurumlarına yapılacak görevlendirmeler toplam iki yılı geçemez ve bu şekilde görevlendirilen öğretim üyelerine idari görev verilemez.

4.6.3. Bu Kanun Kapsamında Bulunmayan Yükseköğretim Kurumlarında Görevlendirilme (2547 s. Kanun Madde 40/c)

2547 sayılı Kanun kapsamına girmeyen Millî Savunma Üniversitesi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile Emniyet Teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı ihtiyacı; bu kurumların tercihan bulundukları şehirlerdeki diğer yükseköğretim kurumlarından koordine sonucu ismen yapacakları istek üzerine, ilgili rektörlüklerce 40. Maddenin (a) fıkrasındaki esaslara göre karşılanır.

4.6.4. Başka Şehirlerden Görevlendirilen Öğretim Elemanlarına Yapılacak Ödemeler (2547 s. Kanun Madde 40/d)

40. maddenin (a) fıkrası uyarınca, kendi üniversitelerinin diğer birimlerin-

den veya aynı şehirdeki diğer yükseköğretim kurumlarından görevlendirilebilecek öğretim elemanı bulunmaması halinde,

- Başka şehirlerdeki yüksek**öğretim kurumlarından ders vermek üzere görevlendirilen öğretim elemanlarına**
- 6245 sayılı Harcırah Kanununa göre geçici görev yolluğu ve anılan fıkradaki esaslara göre iki katı ek ders ücreti

ödenmesi öngörülmüştür.

4.6.5. Yükseköğretim Kurulunca Öğretim Üyesi İhtiyacı Karşılanmak Üzere Yapılacak Görevlendirmeler (2547 s. Kanun Madde 41)

Yükseköğretim Kurulunca;

- Bu kanun kapsamındaki Devlet yükseköğretim kurumlarının, çeşitli bilim ve sanat dallarındaki öğretim üyesi ihtiyaçları ve
- **Bu öğretim üyesi ihtiyaçlarının hangi yükseköğretim kurumlarından karşılanacağı,**
- Öğretim üyesi mevcutları dikkate alınarak tespit edilir
- **İhtiyaçlar karşılanmak üzere ilgili üniversitelere bildirilir.**

Bu görevlendirmeler, bir yarı yıldan az, dört yarı yıldan fazla olmamak üzere kadroları kendi üniversitelerinde kalmak kaydıyla yapılır.

Bu madde hükümlerine göre veya 40 ıncı maddenin (b) fıkrası hükmüne göre yapılan görevlendirmelerde tebligat, işten ayrılma, mehil müddeti ve işe başlama konularında Devlet memurlarına ilişkin hükümler uygulanır.

Bu madde veya bu Kanunun 40 ıncı maddesinin (b) fıkrası hükümlerine göre yapılan görevlendirmelerde, görevlendirme kararında görev süreleri belirtilir. Bunlara özlük hakları kurumlarında devam etmek kaydıyla, **görev yapacağı kurumun bulunduğu yer ve özelliklerine göre o kurum kadrolarında çalışanların yararlandıkları ödenek ve diğer haklar** ve 6245 sayılı Harcırah Kanununa göre geçici görev yolluğu, **görev yapacağı üniversite bütçesinden ödenir.**

Bu maddede veya bu Kanunun 40 ıncı maddesinin (b) fıkrasında belirtildiği şekilde **görevlendirildikleri kendilerine tebliğ edilenlerden kanuni süresi içinde göreve başlamayanlar istifa etmiş sayılır.** Bu şekilde istifa etmiş sayılanlar, bu hizmeti yerine getirmedikçe herhangi bir yükseköğretim kurumunda yeniden görevlendirilemezler ve diğer kamu kuruluşlarında çalıştırılamazlar.

5. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ İÇİN DİSİPLİN VE CEZA İŞ VE İŞLEMLERİ (2547 sayılı Kanun, Madde 53)

5.1. Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri

Yükseköğretim üst kuruluşlarında ve yükseköğretim kurumlarında disip-

lin amirleri aşağıda belirtilmiştir:

- **Yükseköğretim Kurulu Başkanı** üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin;
- **Rektör,** üniversitenin;
- **Bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü,** bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun;
- **Dekan,** fakültenin;
- **Enstitü ve yüksekokul müdürleri,** enstitü ve yüksekokulların;
- **Kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri,** uygulama araştırma merkezi ile enstitünün;
- Bu birimlerin **genel sekreter veya sekreterleri** de bağlı birim personelinin

disiplin amirleridir. **(2547 sayılı Kanun Madde 53/a)**

5.2. Yükseköğretim Personeli İçin Disiplin Cezaları (2547 sayılı Kanun, Madde 53/b)

Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının **öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları aşağıda belirtildiği gibi altı tanedir.**

- **Uyarma: Öğretim elemanına, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.**
- **Kınama: Öğretim elemanına, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.**
- **Aylıktan veya ücretten kesme:** Brüt aylıktan; veya ücretten bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.
- **Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme**: Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan aylıklı öğretim elemanlarının bulundukları kademedeki ilerlemelerinin fiilin ağırlık derecesine göre bir ila üç yıl arasında durdurulması; vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarının ise fiilin ağırlık derecesine göre üç ila altı ay süreyle brüt ücretinden 1/30 ila 1/8 arasında kesintiye gidilmesidir.
- **Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma**: Akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarmadır.
- **Kamu görevinden çıkarma:** Kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu görevinden çıkarmadır.

Hangi fiil ve halleri işleyenlere hangi disiplin cezalarının verileceği 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde sayılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında **iş sözleşmesiyle çalışan personel** 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan **memurların disiplin iş ve işlemleri**

hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun disipline ilişkin hükümleri uygulanır.

5.3. Disiplin Cezalarında Zaman Aşımı (2547 sayılı Kanun, Madde 53/C)

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında **bir ay içinde,**
- **Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde,**

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılamaz.

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren **iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise** disiplin cezası verilemez.

Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde ikinci fıkrada belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.

5.4. Disiplin Cezası Verme Yetkisi (2547 sayılı Kanun, Madde 53/Ç)

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar şunlardır:

- Uyarma ve kınama cezaları,
  - Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı
  - Diğer personel hakkında sıralı disiplin amirleri

tarafından verilir.

- **Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları** kişinin görevli olduğu birimdeki **disiplin kurulu kararı ile verilir.**
- **Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları** atamaya yetkili amirin teklifi üzerine **Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.**
- **Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve de-**

kanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları **Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.**

5.5. Disiplin Kurullarının Oluşumu (2547 sayılı Kanun, Madde 53/E)

Yüksek Disiplin Kurulu Yükseköğretim Genel Kuruludur.

Üniversite disiplin kurulu üniversite yönetim kuruludur.

Üniversiteye bağlı birimlerin yönetim kurulları disiplin kurulu olarak görev yapar.

Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurulu;

- Akademik personel ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için rektör yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden,
- Memurlar için ise Genel Sekreterin başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanından

oluşur.

Yükseköğretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, I. Hukuk Müşaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire başkanlarından teşekkül eder.

Üniversitelerarası Kurul personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk Müşavirinden teşekkül eder.

Disiplin kurullarında ayrıca, soruşturması yürütülen kamu görevlisinin bağlı olduğu sendikanın temsilcisinin bulunacağını da belirtmek gerekir.

6. Dönem Toplu Sözleşmenin Kamu Görevlilerinin Geneline İlişkin Bölümünün "Yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması" başlıklı 19. maddesinde **"Hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır." hükmüne yer verilmiştir.**

5.6. Disiplin Cezalarının Uygulanması, Sonuçları ve Özlük Dosyasından Silinme

5.6.1. Disiplin Cezaların Uygulanması (2547 sayılı Kanun, Madde 53/D)

Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır.

5.6.2. Disiplin Cezası Alanların Atanamayacağı Görevler (2547 sayılı Kanun, Madde 53/D)

- Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar **üç yıl,**
- Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar **beş yıl boyunca**

Rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı **dengi ve üstü kadrolara atanamazlar.**

Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.

5.6.3. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi (2547 sayılı Kanun, Madde 53/G)

- Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl,
- Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl

sonra atamaya yetkili amire başvurularak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir. İlgilinin, bu süreler içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, talep yerine getirilir.

5.7. Disiplin İş ve İşlemlerinde Diğer Hususlar

Yükseköğretim personelinin disiplin iş ve işlemlerine ilişkin olarak 2547 sayılı Kanunda yer alan ve burada ayrıntısına girilmeyecek olan diğer hususlar şu şekilde sıralanabilir:

- Disiplin soruşturmasında uyulacak hususlar ve savunma hakkı (Bakınız Madde 53/A)
- Disiplin cezası verilmesinde uygulanacak temel ilkeler (Bakınız Madde 53/D)
- Disiplin cezalarına itiraz (Madde 53/F)

5.8. Yükseköğretim Personeli Hakkında Ceza Soruşturması Usulü (2547 sayılı Kanun Madde 53/c)

Yükseköğretim üst kuruluşları başkan ve üyeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli öğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde aşağıdaki hükümler uygulanır:

5.8.1. İlk Soruşturma

Yükseköğretim personeli hakkında ceza soruşturmasının;

- Yükseköğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca,
- Diğerleri için, Yükseköğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı

tarafından yapılması öngörülmüştür.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak öğretim elemanının akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır.

5.8.2. Son Soruşturma

Son soruşturman**ın açılıp açılmamasına;**

- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay 2 nci Dairesi'nin,
- Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri, rektör yardımcıları ile üst kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurulun,
- **Üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile üniversite** genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce görevlendirilen rektör yardımcılarından oluşacak üç kişilik kurulun,
- **Öğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında üniversite yönetim kurulu üyeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul**un,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibariyle yetkili il idare kurulunun,

karar vermesi öngörülmüştür.

5.8.3. Yetkili Adli Merciler

Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'**ın 2** nci Dairesinde verilen lüzum-u muhakeme kararına itiraz ile men-i muhakeme kararlarının kendiliğinden incelenmesi Danıştay'**ın İdari İşler Kuruluna aittir.**

Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay 2 nci Dairesince incelenerek karara bağlanır.

Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğre-

tim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

Değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama mercii görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olunur.

5.8.4. 3628 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Suçlarda Yetki

Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve rektörler hakkında 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlarından dolayı yapılacak ceza soruşturmasında yukarıda belirtilen ceza kovuşturması usulü tatbik edilir.

3628 sayılı Kanun kapsamına giren suçlarından dolayı kanuni kovuşturma için gereken iznin,

- Yükseköğretim Kurulu üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri ve bu kuruluşların memurları (Üniversitelerarası Kurul memurları dahil) hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanından,
- Üniversite yöneticileri ve öğretim elemanları ile memurlar hakkında üniversite rektörlerinden

alınması öngörülmüştür.

5.8.5. Anayasal Düzeni Ortadan Kaldırma Maksadıyla İşlenen Suçlarda Soruşturma

Aşağıdaki durumların gerçekleşmesi halinde yukarıda belirtilen usuller uygulanmaması, kovuşturmanın Cumhuriyet Savcısı tarafından doğrudan yapılması öngörülmüştür:

- İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla
- Bunlarla irtibatlı suçlar,
- Öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükun, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar
- Ağır cezayı gerektiren suçüstü halleri.

5.8.6. Ceza Soruşturmasında Bu Kanunda Hüküm Bulunmayan Haller

Yükseköğretim personelinin ceza soruşturmasında 2547 sayılı Kanunda yer almamış hususlarda 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.

5.9. Görevden Uzaklaştırma (2547 sayılı Kanun Madde 53/B)

Görevden uzaklaştırma, Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri **disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle** alınabilir. Soruşturmayı yürütenler görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler. Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir **her defasında üç ay uzatılabilir.**

Görevden uzaklaştırmaya;

- Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler,
- Vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler
- Bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler

yetkilidir.

Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı, disiplin amirinin teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilir. Görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilir.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen **on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.**

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, **hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.**

Görevden uzaklaştırılanlar, kanunların öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Ancak **görevden uzaklaştırma süresi içinde kendilerine aylıklarının veya ücretlerinin üçte ikisi ödenir.**

Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu durumlarda, **bunların aylıklarının veya ücretlerinin kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir** ve Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışanlar bakımından görevden uzakta geçirdikleri süre, kademe ilerlemesinde ve derece yükselmesinde ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile ceza kararından evvel haklarındaki disiplin so-

ruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir süresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler.

Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

6. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SİYASET YAPMA VE İZİN HAKKI

6.1. Siyaset Yapma Hakkı (2547 sayılı Kanun, Madde 59)

Yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, **siyasi partilere üye olabilirler; yükseköğretim kurumlarındaki görevlerini aksatmamak ve bir ay içinde kurumlarına bildirmek kaydıyla, siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alabilirler.**

Şu kadar ki, bu durumdaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyesi, rektör, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürü ve bölüm başkanı olamazlar, onların yardımcılıklarına seçilemezler.

Siyasi partilere üye olan öğretim elemanları, **yükseköğretim kurumları içinde** parti faaliyetinde bulunamaz ve parti propagandası yapamazlar.

6.2. İzin Hakkı (2547 sayılı Kanun, Madde 64)

Öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğer izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür.**

Rektör, yıllık iznini ve yurtdışına çıkış için gerekli izni Yükseköğretim Kurulu Başkanından, diğer yöneticiler ise bir üst makamdan alırlar.

Yükseköğretim kurumlarında ve üst kuruluşlarda görevli bütün personel bağlı olduğu **ilk disiplin amirinin izniyle görevi başından ayrılabilir.**

7. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN EMEKLİLİK YAŞ HADDİ

Öğretim üyelerinin görevleri ile ilişkilerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi **67 yaşını doldurdukları tarihtir. (2547 sayılı Kanun, Madde 30)**

2547 sayılı Kanunun Geçici 55. Maddesine göre; 30 uncu maddede öğretim üyeleri için öngörülen emeklilik yaşı,

- 1/3/2006 tarihli ve 5467 sayılı, 17/5/2007 tarihli ve 5662 sayılı, 22/5/2008 tarihli ve 5765 sayılı kanunlarla kurulan Devlet üniversiteleri ile
- Kafkas Üniversitesi ve Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesinde

görev almaları şartıyla **yetmiş beş yaşın doldurulduğu tarihtir.**

Bu uygulamanın, 31 Aralık 2025 tarihine kadar devam etmesi öngörülmüştür.

7.1. Emeklilik yaş haddinden sonra çalıştırılabilme

Geçici 55 inci maddenin ikinci fıkrası hükmü (*Yukarıda zikredilen; belli Üniversitelerde görev alınması halinde öğretim üyelerinin 75 yaşını doldurun-caya kadar çalışabilmesini ve bu düzenlemenin 31 Aralık 2025 tarihine kadar devam etmesini öngören madde*) **saklı kalmak kaydıyla,**

- Yaş haddini dolduracakları tarihten önce başvurmuş olup,
- Sözleşme tarihi itibarıyla öğretim üyesi kadrolarında bulunanlardan
- Yükseköğretim kurumlarınca belirlenen bölüm ve programlarda görevlerinde kalmalarında fayda görülenler,
- Yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yükseköğretim Kurulunun onayı ile
- Emeklilik yaş hadlerini doldurdukları tarihten itibaren, yetmiş beş yaşını geçmemek üzere
- Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanıncaya kadar
- Birer yıllık sürelerle

sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler.

Bunlarla,

- Net tutarı, en son bulundukları kadroları için öngörülmüş olan
- Gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylıkları, üniversite ödeneği, yükseköğretim tazminatı, eğitim öğretim ödeneği, geliştirme ödeneği, makam ve görev tazminatları ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinde belirlenmiş olan ek ödemenin toplamından
- İlgili mevzuatı uyarınca vergi ve diğer kesintiler yapıldıktan sonra kalan net tutarı geçmemek üzere

belirlenecek ücret üzerinden sözleşme yapılır.

Bunların sigortalılık veya iştirakçilik ilişkisi önceki kadro unvanları esas alınmak suretiyle devam ettirilir. Öğretim üyelerinin tabi olduğu yasak, ödev ve sorumluluklar ile disipline ilişkin hükümler bu şekilde çalıştırılanlar hakkında da uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir. **(2547 sayılı Kanun, Madde 30)**

8. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU VE YÜKSEKÖĞRETİM DENETLEME KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİNİN ÜCRETLERİ

Yükseköğretim Yürütme Kurulu Başkan ve Üyelerinin ücretlerinin;

- En yüksek Devlet memuruna ödenen aylığın (ek gösterge, yan ödeme ve her çeşit tazminatlar dahil) iki katını geçmemek üzere

Cumhurbaşkanınca tespit edilmesi öngörülmüştür. (2547 sayılı Kanun, Madde 6)

Yükseköğretim Genel Kurulunun,

- Yürütme Kurulu dışında kalan üyelerine
- Her toplantı için memur aylık katsayısının (4000) rakamı ile çarpımı tutarında

huzur hakkı ödenir. Ancak, bir yılda on ikiden fazla huzur hakkı ödenemez. **(2547 sayılı Kanun, Madde 6)**

Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyelerinin ücretlerinin, Yükseköğretim Kurulu üyelerine ödenen ücreti geçmeyecek şekilde Cumhurbaşkanınca tespit edilmesi öngörülmüştür. **(2547 sayılı Kanun, Madde 8)**

Bu madde hükümlerine göre;

- Yükseköğretim Yürütme Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin ücretleri, 17.09.2008 tarihli ve 2008/18145 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmiş,
- Bu Kararda 20.03.2021 tarihli ve 31429 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 19.03.2021 tarihli ve 3691 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile değişiklik yapılmıştır.

Bahse konu Bakanlar Kurulu Kararının 4. maddesine göre "Bu Karar kapsamına giren personele, en yüksek Devlet memuruna ödenen aylık (ek gösterge dahil), taban aylığı, kıdem aylığı, yan ödeme ile özel hizmet, makam ve temsil tazminatları toplamının brüt tutarına;

A) Emekli aylığı almayan;

- Yükseköğretim Kurulu Başkanı için % 200
- Yükseköğretim Kurulu Başkan Vekili için % 185
- Yürütme Kurulu üyeleri için % 165

B) Emekli aylığı alan;

- Yükseköğretim Kurulu Başkanı için % 130
- Yükseköğretim Kurulu Başkan Vekili için % 120
- Yürütme Kurulu üyeleri için % 120

C) Emekli aylığı almayan;

- Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanı için % 155
- Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyeleri için % 150

Ç) Emekli aylığı alan;

- Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanı için % 105
- Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyeleri için % 100

oranları uygulanmak suretiyle hesaplanacak tutarda ücret ödenir"

9. ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARININ AYLIKLARI

Üniversite öğretim elemanlarının aylıklarının hesaplanmasında, **Devlet memurlarının aylıklarına esas olan gösterge tablosu ve katsayı** dikkate alınır.

Aylıkların hesabında ayrıca, **bu Kanuna ekli ek gösterge cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek göstergeler** dikkate alınır. **(2914 sayılı Kanun, Madde 5)**

Aşağıdaki Tablo'da yükseköğretim kuruluşlarında akademik personelin aylıklarının hesaplanmasında uygulanan ek göstergeler gösterilmiştir. ***(Bakınız, 2914 sayılı Kanuna ekli Ek Gösterge Cetveli)***

TABLO 54	
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA EK GÖSTERGELER (*) (**)	
KADRO VEYA GÖREV	**EK GÖSTERGE**
YÖK BAŞKANI	8000
YÖK ÜYELERİ	7800
YÖK DENETLEME KURULU ÜYELERİ	7800
PROFESÖRLERDEN REKTÖR, DEKAN, DEKAN YRD. YÜKSEKOKUL MÜDÜRÜ OLANLAR İLE PROFESÖRLÜKTE 4 YILINI TAMAMLAYANLAR	7000
PROFESÖRLER (1. DERECE)	5900
DOÇENTLER (1 - 3. DERECE)	5400
DOKTOR ÖĞRETİM ÜYELERİ (1 - 5. DERECE)	4200
ÖĞRETİM GÖR. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ 1. DERECE	4200
ÖĞRETİM GÖR. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ 2. DERECE	3300
ÖĞRETİM GÖR. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ 3-7 DERECE	2900

(*) Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu başkan ve üyelerinin görevde iken almakta oldukları ücretlerinin yukarıda anlatıldığı üzere, en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanmak suretiyle belirlendiği dikkate alındığında bu makam ve görevlerde bulunanlar açısından bu Tabloda gösterilen ek göstergelerin, fiilen aldıkları ücretler açısından değil, hiyerarşik konumları ve emeklilik hakları açısından dikkate alınacağını belirtmek gerekir.

(**) Yükseköğretim personelinin mali haklarının belirlenmesinde 15.01.2023 tarihinden itibaren esas alınacak ek göstergeler, diğer kamu personeline uygulanacak ek göstergelerle birlikte kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.

10. ÖĞRETİM ELEMANLARININ SOSYAL HAK VE YARDIMLARI

Öğretim elemanları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 187- 213 üncü maddeleri (*Emeklilik, konut, aile yardımı, ölüm yardımı, tedavi, cenaze giderleri, giyecek yardımı, yiyecek yardımı vb.*) ile düzenlenen sosyal hak ve yardımlardan faydalanırlar. **(2914 sayılı Kanun, Madde 10)**

11. ÖĞRETİM ELEMANLARI İÇİN DERECE YÜKSELMESİ VE KADEME İLERLEMESİ

Öğretim elemanları;

- Yükselebilecekleri derecede aynı unvanla boş bir kadronun bulunması,
- Derecesi içinde en az üç yıl bulunmuş ve bu derecenin üçüncü kademe aylığını bir yıl fiilen almış olmaları,
- Bu süre içinde olumlu sicil almış bulunmaları,

şartıyla bir üst dereceye yükseltilebilirler. **(2914 sayılı Kanun, Madde 7)**

Öğretim elemanlarının kademe ilerlemesi, bulundukları kademede en az bir yıl çalışmış ve olumlu sicil almış olmalarına ve aynı derecede ilerlenebilecek bir kademenin bulunmasına bağlıdır. Kademe ilerlemesi, ilgililerin hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere yapılır. **(2914 sayılı Kanun, Madde 8)**

12. ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ (Madde 12)

Üniversite ödeneği, öğretim elemanlarına en yüksek Devlet memurunun ek gösterge dahil aylığına aşağıda belirlenmiş bulunan oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda ödenmektedir.

Aşağıdaki Tablo'da üniversite öğretim elemanları için öngörülen üniversite ödeneği oranları gösterilmiştir.

TABLO 55	
KADRO VEYA GÖREVLERE GÖRE ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ ORANLARI	
KADRO VEYA GÖREV	**ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ ORANI**
PROFESÖRLERDEN; REKTÖR, REKTÖR YARDIMCISI, DEKAN, DEKAN YARDIMCISI, YÜKSEKOKUL MÜDÜRÜ OLANLAR İLE PROFESÖR KADROSUNDA ÜÇ YILINI TAMAMLAYANLAR	245
DİĞER PROFESÖR KADROSUNDA BULUNANLAR	215
DOÇENT KADROSUNDA BULUNANLAR	175
DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ KADROSUNDA BULUNANLAR	175
DİĞER ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN	
BİRİNCİ DERECEDEN AYLIK ALANLAR	130
İKİNCİ DERECEDEN AYLIK ALANLAR	117
ÜÇÜNCÜ DERECEDEN AYLIK ALANLAR	110
DÖRDÜNCÜ VE BEŞİNCİ DERECEDEN AYLIK ALANLAR	104
DİĞER DERECELERDEN AYLIK ALANLAR	98

Üniversite ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmamakta ve kısmi statüde görev yapanlara ödenmemektedir.

13. İDARİ GÖREV ÖDENEĞİ

Almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge brüt tutarının;

- Rektörlere %70'i,
- Rektör Yardımcıları ve Dekanlara %30'u,
- Dekan Yardımcıları, Enstitü ve Yüksekokul Müdürleri, Konservatuar Müdürleri ile Bölüm Başkanlarına %20'si,
- Enstitü, Yüksekokul ve Konservatuar Müdür Yardımcılarına %15 'i

idari görev ödeneği olarak ayrıca ödenir. Birden fazla idari görevi bulunanlara idari görev ödeneğinden en yüksek olanı verilir.

Bu Kanuna tabi olmayan kişiler arasından tayin olunan rektörlere;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre birinci derece memur son kademe aylığı (en yüksek ek gösterge dahil) ile bunun bir katı tutarında ek ödemede bulunulur.
- Bu Kanunun 10 uncu maddesi (*sosyal hak ve yardımlara ilişkin*) hükümleri, bunlar hakkında da uygulanır.
- Bunlardan emekli iken atananların emekli aylıklarının ödenmesine devam olunur, diğerleri genel hükümlere göre T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilir. **(2914 sayılı Kanun, Madde 13)**

14. GELİŞTİRME ÖDENEĞİ

Diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumları ile bunların bölümlerinde görevli öğretim elemanlarına;

- Almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın beş katına kadar

geliştirme ödeneği ödenebilir.

Geliştirme ödeneği verilecek yükseköğretim kurumları, ödeneğin verilmesine ilişkin usul ve esaslar ile oran veya miktarları, bu ödenekten yararlanma süresi ile yararlanamayacak olanlar ve diğer hususlar Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edilir.

Bu ödenek sadece damga vergisi kesintisine tabi tutulmaktadır. **(2914 sayılı Kanun, Madde 14)**

Bu maddede öngörülen geliştirme ödeneğine ilişkin usul ve esaslar, **04.04.2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar** ile düzenlenmiştir.

Bahse konu Karar'a göre yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına;

- Almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının memur aylık katsayısı ile çarpımı suretiyle hesaplanacak tutara,
- Karara ekli Geliştirme Ödeneği Cetveli'nde yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre belirlenen oranların

uygulanması sonucu bulunacak miktarda geliştirme ödeneği ödenecektir.

Karar'a ekli Cetvelde, yükseköğretim kurumlarının bulunduğu il ve ilçeler itibariyle hangi oranda geliştirme ödeneği ödeneceği belirtilmiştir.

Cetvele göre en yüksek geliştirme ödeneği oranı % 380'dir ve **Van**/Bahçesaray için öngörülmüştür. Geliştirme ödeneği için % 370 oran öngörülen ilçeler; **Ardahan**/Çıldır, Damal, Hanak, **Kars**/Akyaka, Digor, **Van**/ Başkale, Çaldıran, Saray olarak belirlenmiştir. Buna karşılık örneğin, Ankara, Antalya ve Adana merkez için bu oran % 0 olarak öngörülmüştür.

Geliştirme Ödeneği ödenmesine ilişkin 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının;

- 9. maddesinde "*Bu Kararın yürürlük tarihinden sonra fiilen eğitim-öğretime başlayan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına ödenen geliştirme ödeneğine,* ***fiilen eğitim-öğretim faaliyetine başlanıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren onaltıncı*** yılın sonunda son verilir.",
- Geçici 2. Maddesinde de "*Bu Kararın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ekli cetvelde belirtilen yerlerde eğitim-öğretime devam eden yükseköğretim kurumları ile bu yükseköğretim kurumlarından Kararın yürürlük tarihinden sonra yerleşim yerleri değişen yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına,* ***geliştirme ödeneği ödenmesine 15/12/2015 tarihinde son verilir. Ancak, anılan tarih itibarıyla fiilen eğitim-öğretime başlanıldığı tarihten itibaren onaltı*** yılı doldurmayan yükseköğretim kurumlarında, ***onaltıncı*** yılın sonuna kadar bu ödeneğin ödenmesine devam edilir."

Hükümlerine yer verilmiştir.

Ancak, 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Bölümünün **"Geliştirme ödeneğinin süresinin uzatılması"** başlıklı 14. maddesinde

"*4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Kararın 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onaltıncı" ibaresi "yirmidördüncü" olarak, geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "15/12/2015" ibaresi "31/12/2025", "onaltı" ibaresi "yirmialtı" ve "onaltıncı" ibaresi ise "yirmialtıncı" olarak uygulanır.*"

hükmüne yer verilmek suretiyle;

- Eğitim öğretime başlandıktan sonra geçirilen sürenin **16 yıldan 26 yıla,**
- Geliştirme ödeneği uygulamasının sona ermesi için öngörülen **15 Aralık 2015 tarihinin de 31 Aralık 2025 tarihine**

kadar uzatılması öngörülmüştür.

15. EĞİTİM ÖĞRETİM ÖDENEĞİ

2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesi ve 39 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca yurtdışına gönderilenler ile anılan Kanunun 38 inci maddesine göre diğer kurum ve kuruluşlarda görevlendirilenlerden yükseköğretim kurumlarındaki kadro görevini yapmayanlar **hariç olmak üzere,**

- Yükseköğretim Kurumlarında görevli öğretim elemanlarına
- En yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının on ikide biri,

her ay aylıklarla birlikte Eğitim Öğretim Ödeneği olarak ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. **(2914 sayılı Kanun, Ek Madde 1)**

16. YÜKSEKÖĞRETİM TAZMİNATI

Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının;

- Profesör kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- Doçent kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- Doktor Öğretim Üyesi kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- Araştırma Görevlisi kadrosunda bulunanlara %115'i,
- Öğretim Görevlisi kadrosunda bulunanlara %115'i,

oranında her ay yükseköğretim tazminatı ödenir.

Bu tazminata hak kazanılmasında ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu maddeye göre ödenecek tazminat, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ek ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz. **(2914 sayılı Kanun, Ek Madde 3)**

17. AKADEMİK TEŞVİK ÖDENEĞİ

Her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınarak öğretim elemanları için **yüz puan üzerinden yıllık akademik teşvik puanı** hesaplanır.

Akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olanlara, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının;

- Profesör kadrosunda bulunanlar için %100'üne,
- Doçent kadrosunda bulunanlar için %90'ına,
- Doktor Öğretim Üyesi kadrosunda bulunanlar için %80'ine,
- Araştırma Görevlisi kadrosunda bulunanlar için %70'ine,
- Öğretim Görevlisi kadrosunda bulunanlar için %70'ine,

aldıkları akademik teşvik puanının yüze bölünmesi suretiyle bulunacak oranın uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda akademik teşvik ödeneği verilir.

Bu madde uyarınca yapılacak ödeme; bu Kanun uyarınca aylık ödendiği sürece ve kadrolarının bulunduğu yükseköğretim kurumları tarafından şubat ayının on beşinden itibaren on iki ay süreyle her ayın on beşinde yapılır, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz. İlgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ek ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.

Bilim alanlarının özellikleri ve öğretim elemanlarının unvanlarına göre akademik teşvik puanlarının hesaplanmasında esas alınacak faaliyetlerin ayrıntılı özellikleri ve bu faaliyetlerin puan karşılıkları, akademik teşvik toplam puanının %30'unu geçmemek üzere her bir akademik faaliyet türünün toplam puanın hesaplanmasındaki ağırlıkları, akademik teşvik puanının hesaplanmasına ilişkin usul ve esaslar ile bu hesaplamaları yapacak komisyonun oluşumu ile diğer hususlar Cumhurbaşkanı tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir. Bu madde hükümleri, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında bulunan öğretim elemanları hakkında da uygulanır. **(2914 sayılı Kanun, Ek Madde 4)**

"Yükseköğretim tazminatı" ve **"akademik teşvik ödeneği"** Yükseköğretim personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi amacıyla 05.11.2014 tarihli ve 6564 sayılı Kanun ile getirilmiş ödeme unsurlarıdır.

18. İLAVE ÖDEME (375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 40)

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren "Aylıklarını ..... 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre alanlara;; ..... **(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme**" yapılmasını öngörmüştür.

İlave ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında, personelin aylık veya ücretlere ilişkin tabi olduğu hükümlerin uygulanması, bu

ödemenin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaması öngörülmüştür.

Bahse konu Ek 40. maddenin ikinci fıkrasına göre ilave ödemenin

- Kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenmesi,
- Mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmemesi,
- Bu ödemenin, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaması
- Bu madde hükümlerinin, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamamaması
- Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaması

hükme bağlanmıştır.

19. MAKAM TAZMİNATI

Yükseköğretim personelinden:

- 2914 sayılı Kanuna ekli Makam Tazminatı Cetvelinde yazılı kadro ve görev unvanlarına atananlara
- Hizalarında belirtilen göstergelerin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda

Makam Tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Makam Tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz. Makam tazminatının hakedilmesinde ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu tazminattan yararlananlara ayrıca diğer kanunlarda belirtilen Yüksek Hâkimlik Tazminatı ve Makam Tazminatı ödenmez. **(2914 sayılı Kanun Ek Madde 2)**

Aşağıdaki Tablo'da yükseköğretim kuruluşlarında akademik personel için öngörülen makam tazminatı göstergeleri ile bunlara bağlı olarak belirlenen temsil ve görev tazminatı göstergeleri gösterilmiştir. **(Bakınız, 2914 sayılı Kanuna ekli Makam Tazminatı Cetveli)**

Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin maaşlarının belirlenme usulü (Görevler itibariyle belirlenmiş oranların, *en yüksek Devlet memuruna ödenen aylık (ek gösterge dahil), taban aylığı, kıdem aylığı, yan ödeme ile özel hizmet, makam ve temsil tazminatları toplamının brüt tutarına uygulanması*) yukarıda anlatılmıştır. Bu usul çerçevesinde ödenmekte olan maaş unsurları içerisinde, bu makam ve

görevlerde bulunanlar için belirlenmiş bulunan makam, temsil ve görev tazminatları bulunmamaktadır. Aşağıdaki Tablo'da belirtilen ve 5434 sayılı Kanunun Ek 68. maddesi uyarınca bu makam ve görevlerde bulunanlar (YÖK *Başkan ve üyeleri*, *Yükseköğretim Denetleme Başkan ve Üyeleri*) için belirlenmiş bulunan makam, temsil ve görev tazminatları, ilgililerin çalışırken aldıkları aylıkları için değil, hiyerarşideki konumlarının ve emeklilik haklarının (*aylık ve ikramiye*) belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

TABLO 56			
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA MAKAM TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGELERİ			
KADRO VEYA GÖREV	**MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
YÖK BAŞKANI (*)	15000	20000	-
YÖK YÜRÜTME KURULU ÜYESİ (*)	6000	-	15000
YÖK DENETLEME KURULU ÜYESİ (*)	6000	-	15000
REKTÖRLER	7000	17000	-
PROFESÖRLER (BU KADRODA 3 YILINI TAMAMLAYANLAR)	6000	-	15000
PROFESÖRLER	4500	-	11500
DOÇENTLER	2000	-	8000

(*) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga Ek 68. maddesine göre; Yükseköğretim Kurulu Başkanı görevinde bulunmuş olanlara Başbakanlık Müsteşarı, Yükseköğretim Yürütme ve Denetleme Kurulu üyeliklerinde bulunmuş olanlara, Profesör unvanında üç yılını tamamlamış olanlar için belirlenen makam tazminatı göstergeleri esas alınır.

20. YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ İÇİN DÖNER SERMAYEDEN EK ÖDEME YAPILMASI

2547 sayılı Kanunun 58. maddesine göre **"Tıp ve diş hekimliği fakülteleri ile sağlık uygulama ve araştırma merkezlerinin hesabında toplanan döner sermaye gelirleri bakiyesi"**nden bu maddede belirtilen usul ve oranlar dahilinde personel için öngörülen belli başlı ödemeler aşağıda sıralanmaya çalışılmıştır:

- Bu yerlerde gelir getiren görevlerde çalışan öğretim üyesi ve öğretim görevlilerine ek ödeme yapılması,
- Diğer öğretim elemanlarına ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa

tabi personel ile aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre sözleşmeli olarak çalışan personele ek ödeme yapılması,

- Uluslararası sağlık hizmetleri kapsamında elde edilen gelirin yüzde 50'sine kadar olan kısmının bu hizmetlerde görev alan personele, ek ödeme olarak dağıtılabilmesi,
- Ziraat ve veteriner fakülteleri, sivil havacılık yüksekokulu ve bünyesinde atölye veya laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları ile sürekli eğitim merkezleri, açık öğretim hizmeti veren yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı bulunan öğretim elemanlarına yukarıdaki usul dairesinde ek ödeme yapılması,
- Rektör, rektör yardımcısı ve genel sekreterlere gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutardan ek ödeme yapılması,
- Döner sermaye gelirinin elde edildiği birimlerin dekan, başhekim ve enstitü ve yüksekokul müdürleri ile bunların yardımcılarına, gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, görev yaptıkları birimin döner sermaye gelirlerinden yönetici payı olarak ayrılan tutardan ek ödeme yapılması,
- Öğretim üyelerinin 36 ncı maddenin yedinci fıkrası uyarınca özel sağlık kuruluşlarında veya vakıf üniversitelerinde yaptıkları çalışmaları karşılığı elde edilen gelirler döner sermaye işletmesinin ayrı bir hesabında toplanması ve bu gelirin yüzde 50'sinin, herhangi bir limite bağlı olmaksızın hizmeti sunan öğretim üyesine ödenmesi

öngörülmüştür.

Döner sermaye bütçesinden yapılacak ek ödemenin oranları ve detaylar için 2547 sayılı Kanunun 58. maddesine bakınız.

21. EK DERS ÜCRETİ (2914 sayılı Kanun, Madde 11)

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 36 ncı maddesine göre haftalık okutulması mecburi ders yükü saati dışında, kısmi statüde bulunanlar dahil öğretim elemanlarına;

- Görev unvanlarına göre Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen mecburi ve isteğe bağlı dersler ve diğer faaliyetler için,
- Bu ders ve faaliyetlerin haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla,
- En çok yirmi saate kadar,
- İkinci öğretimde ise en çok on saate kadar

ek ders ücreti ödenir.

Ders yüklerinin tamamlanmasında öncelikle normal örgün öğretimde verilen ders ve faaliyetler dikkate alınır.

Öğretim elemanlarının

- Teorik derslerle yaptırdıkları uygulama,
- Yönettikleri tez, seminer ve doktora çalışmalarının ve
- Ara sınavların

ne ölçüde ders yükünden sayılacağı Yükseköğretim Kurulunca belirlenir.

Ara sınavlar için Yükseköğretim Kurulunca öğrenci sayısı göz önünde bulundurulmak suretiyle tespit edilecek ders yükü **beş saati,**

diğer faaliyetler için belirlenecek ders yükü ise **bir saati**

geçemez.

Teorik dersler dışındaki faaliyetlerin ders yükünün tamamlanmasından sonraki kısmı ek ders ücretinin hesabında dikkate alınır. Ancak mecburi ders yükünün tamamlanmasında ve ek ders ücretinin hesabında, **teorik dersler dışındaki faaliyetlerin haftalık en fazla on saatlik kısmı dikkate alınır, kalan kısmı ise maaş karşılığı sayılır.**

Dersi veren öğretim elemanına her ders için ayrı ayrı olmak üzere yarı yıl ve yıl sonu dönemlerinde **her 50 öğrenci için 300 gösterge rakamının Devlet Memurları Kanununa göre aylıklar için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda sınav ücreti** ödenir. Öğrenci sayısının hesabında küsurlar tama iblağ edilir ve 500 öğrenciden fazlası dikkate alınmaz. Ara sınavlar ve bütünleme sınavları için sınav ücreti ödenmez.

Aşağıdaki Tablo'da unvanları itibariyle yükseköğretim personeline ders saati başına ödenecek ücretler gösterilmiştir.

TABLO 57	
YÜKSEKÖĞRETİM PERSONELİ İÇİN EK DERS SAAT ÜCRETİ	
KADRO	**EK DERS ÜCRETİ GÖSTERGESİ (*)**
PROFESÖR	300
DOÇENT	250
DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ	200
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	160

(*) Ek ders ücreti, Tablodaki göstergelerin Devlet Memurları Kanununa göre aylıklar için belirlenen katsayı ile çarpımından oluşur.

Yükseköğretim Kurumlarının kadrolarında olmayıp bu unvanları taşıyan-

lardan ders saati başına görevlendirilenlerin sosyal güvenlik kuruluşlarından almakta oldukları aylıklar bu şekilde görevlendirilmeleri nedeniyle kesilmez.

Müfredat programları uyarınca;

- Normal çalışma günlerinde çalışma saatinin bitiminden ve saat 17.00'den sonra başlayan gece öğretimi ile
- Hafta tatili, yarı yıl veya yaz tatillerinde yapılan öğretimde

yukarıdaki şekilde hesaplanan ek ders ücretleri % 60 zamlı ödenir.

Yaz ve yarı yıl tatillerinde yapılan öğretim için verilecek ek ders ücretinin hesabında ders yükü dikkate alınmaz.

YİRMİ İKİNCİ BÖLÜM
ASKERİ PERSONEL

Anayasada "diğer kamu görevlileri" kapsamında değerlendirilen üçüncü personel kategorisi **"askeri personel"**dir. Çalışmamızın başında tarihsel boyutu ile devlet yönetimindeki geleneksel sınıflarımızı "ilmiye", "kalemiye" ve "seyfiye" olarak tanımlamıştık. İşte "seyfiye" olarak isimlendirdiğimiz askeri personel sistemi, kendine özgü tarihsel geçmişi, uygulamaları ve geleneğiyle farklı bir uzmanlık alanıdır.

Bu çalışmada diğer kategorilerden farklı olarak askeri personel sisteminin ana hatlarıyla görünümünün kavranmasına imkân verecek bilgilerle yetinilecek, detay bilgilere girilmeyecektir.

Kamu personel yönetimi içerisinde askeri personel sistemine ilişkin belli başlı yasal düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,
- 13.06.2001 tarihli ve 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun,
- 18.03.1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu,
- 28.05.1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu,
- 10.03.2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu.

Bahse konu düzenlemeler;

- Önceleri görece daha uzun mecburi vatani hizmet süreleri kapsamında silah altına alınan vatandaşlar ile subay ve astsubaylardan oluşan komuta kademesinin varlığına dayanan ve sayısal olarak daha büyük bir nüfusa sahip Türk Silahlı Kuvvetlerinin,
- Süre olarak kısalan mecburi vatani hizmet süreleri yanında, alt düzeylerde (*Uzman erbaşlık, sözleşmeli erbaş ve erlik vb.*) kurulan ücretli askerlik sistemiyle birlikte sayıca küçülmesine karşılık profesyonelleşmesinin

izlerini taşımaktadır.

Şimdi esas olarak bu beş kanunla düzenlemekte olan askeri personel yönetimi alanını kavramaya çalışalım:

1. 926 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL KANUNU

Askeri personel sisteminin temel kanunu 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'dur. Bu Kanunun öngördüğü siste-

min belli başlı hükümleri aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

1.1. Subay ve Astsubaylara Tanınan Genel Haklar ve Çalışma Şartları

Uygulama isteme hakkı

Subaylar ve astsubaylar; bu kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve bunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler. **(Madde 6)**

Güvenlik

Kanunlarda ve kanunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde yazılı haller dışında, subaylığa ve astsubaylığa son verilemez; aylık ve diğer hakları elinden alınamaz. **(Madde 7)**

Emeklilik

Subayların ve astsubayların özel kanununda yazılı belli şartlar içinde emeklilik hakları vardır. Şu kadar ki subay ve astsubaylar bu kanunda belirtilen yükümlülük sürelerini tamamlamadıkça emekliliklerini isteyemezler.

Emeklilik hakkını kazananlar, emekliliklerini Ocak, Şubat, Temmuz veya Ağustos ayları içinde isteyebilir. Bu aylar dışındaki emeklilik istemleri ancak, ilgili kuvvet komutanı, Jandarma Genel Komutanı veya Sahil Güvenlik Komutanının hizmet gerekleri itibarıyla uygun görmesi halinde kabul edilebilir. **(Madde 8)**

Çekilme

Subaylar ve astsubaylar bu kanunda belirtilen esaslara göre subaylıktan veya astsubaylıktan çekilebilirler. **(Madde 9)** Ancak, muvazzaf subay ve astsubaylar subay ve astsubay nasbedildikleri tarihten itibaren **fiilen on beş yıl hizmet etmedikçe** istifa edemezler. **(Madde 112)**

İzin

Subayların ve astsubayların sıhhi izin süreleri ve diğer izinleri hakkında bu kanun hükümleri uygulanır. **(Madde 10)**

- **Yıllık izin** süresi, 30 gündür. **(Madde 125)**
- Yıllık iznin yılı içinde kullanılması esastır. **(Madde 129)**
- **Yıllık mazeret izni,** 15 güne kadar verilebilir. **(Madde 125)**
- **Mazeret izinleri (Madde 126)**

Subay ve astsubaylara verilebilen mazeret izinleri ve süreleri şöyle sıralanabilir:

- Eşinin doğum yapması halinde 10 gün,
- Eşinin ve çocuğunun ölümü halinde 10 gün,
- Kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde 10 gün,
- Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 7 gün,
- Yangın, deprem vb. afetlerde 30 güne kadar,

- Radyoaktif ışınlara maruz kalanlara yıllık izin dışında 1 ay,
- İhtiyaç duyulan alanlarda yurt içinde eğitim süresi kadar,
- Ana, baba, eş, çocuk ve kardeşleri için 3 ay + 3 ay ücretli, 6 ay ücretsiz refakat izni,
- % 70 oranında engelli çocuğun hastalığında bakımı için yılda 10 güne kadar.

- **Yurt dışı izinleri (Madde 127)**

Subay ve astsubaylara;

- Öğrenim için öğrenim süresi kadar,
- Meslekî bilgi ve görgüsünü artırmak maksadıyla bir yıla kadar,
- Seminer, müşahede gezisi ve ziyaretler için lüzumlu görülen süre kadar,
- Mazeret dolayısıyla yıllık izinle birlikte üç aya kadar,
- Seyahat maksadıyla yurt dışına gidecek subay ve astsubaylara, 125 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen yıllık planlı izin süresi kadar,

yurt dışı izni verilebilmektedir.

- **Sıhhi izinler (Madde 128)**

Subay ve astsubaylara;

- Hastalık halinde 2 yıla kadar,
- Kanser, verem vb. uzun süreli hastalıklarda 3 yıla kadar,
- Belli yerlerde görev yapabilir gibi raporlara dayalı olarak 4 yıla kadar
- Doğum yapan kadın personele doğum öncesi ve sonrasında memurlar gibi
- Görev sırasında ve görevlerinden dolayı kazaya veya saldırıya veya hastalığa yakalananlara iyileşinceye kadar

sıhhi izin verilebilmektedir.

- **Aylıksız izin (Ek Madde 20)**

Bursla gidenler de dahil, yetiştirilmek üzere veya sürekli görevle yurt dışına gönderilen personel kanunlarına tâbi kamu personelinin; Türk Silâhlı Kuvvetlerinde subay, astsubay veya Devlet memuru olarak görevli eşlerine, hizmet safahatları süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok dört yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

- **Çalışma saatleri**

Subay, astsubay, uzman çavuş ve uzman jandarmaların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve pazar günleri tatil olarak düzenlenir. Ancak 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun bu konudaki hükümleri saklıdır. **(Ek Madde 2)**

- **Yabancı bir memleket veya kurumda görev alma (Ek Madde 10)**

Yabancı bir memlekette veya uluslararası kuruluşlarda görev alacak su-

bay veya astsubaylara; Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Millî Savunma Bakanlığının (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı için İçişleri Bakanlığının) onayı ile **5 yıla kadar maaşsız izin verilebilir.**

Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile Türkiye Cumhuriyetinin üye olduğu veya imzaladığı anlaşmalarla taraf bulunduğu diğer uluslararası teşkilatlar nezdinde ateşkesi denetlemek üzere gözlemci sıfatıyla görev alan veya barış gücünde görevlendirilen subay ve astsubaylara, **Cumhurbaşkanı kararı ile beş yıla kadar maaşlı izin verilebilir.** Bu personele, görevlendirilen teşkilat tarafından yapılacak ödemelerin dışında, ayrıca, aynı karar ile tespit edilecek tutarda aylık ek ücret de verilebilir.

Bu şekilde yabancı memleket veya uluslararası kuruluşlarda görevde geçen süreler hizmetten sayılır ve emeklilik hakları ile 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanununca sağlanan hakları, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 31 inci maddesi ve 205 sayılı Kanun hükümlerine uyulmak kaydı ile saklı tutulur.

- **Meslekî faaliyet ve serbest meslek icrası yasağı (Ek Madde 27)**

Bu Kanun kapsamına girenler, kanunlarda belirtilen istisnalar dışında **mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz;** gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.

- **Genelkurmay Başkanı için sözleşmeli danışman istihdamı (Ek Madde 29)**

Türk Silahlı Kuvvetlerinin faaliyetleri ile ilgili alanlarda Genelkurmay Başkanına danışmanlık yapmak üzere, kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak 10 kişiye kadar Genelkurmay Başkanı danışmanı çalıştırılabilir. Bu kapsamda çalıştırılanlara, **(60.000) ila (100.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti** hak edildikçe ödenir ve sözleşme ücreti dışında mali ve sosyal haklar kapsamında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz. Bu şekilde çalıştırılacak personelin sözleşme ücreti ile sözleşme usul ve esasları, tam veya kısmi zamanlı çalıştırılacak olması dikkate alınarak Genelkurmay Başkanlığınca belirlenir.

1.2. Subay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri (Madde 28-30)

Subay rütbeleri ve her bir rütbede normal bekleme süreleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 58	
SUBAY RÜTBELERİ VE BEKLEME SÜRELERİ	
RÜTBE	**BEKLEME SÜRESİ (*)**
ASTEĞMEN	8 AY
TEĞMEN	3 YIL
ÜSTEĞMEN	6 YIL
YÜZBAŞI	6 YIL
BİNBAŞI	5 YIL
YARBAY	3 YIL
ALBAY	5 YIL
TUĞGENERAL – TUĞAMİRAL (**)	4 YIL
TÜMGENERAL - TÜMAMİRAL	4 YIL
KORGENERAL - KORAMİRAL	4 YIL
ORGENERAL - ORAMİRAL	4 YIL
MAREŞAL – BÜYÜKAMİRAL (***)	-

(*) Burada belirtilen süreler, subayların normal bekleme süreleridir. Bu süreler, Cumhurbaşkanı kararıyla uzatılabilir veya kısaltılabilir.

(**) Kara ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığında "General", Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda "Amiral" rütbesi kullanılmaktadır.

(***) Mareşal ve Büyükamirallik rütbeleri savaşta olağanüstü yararlıkları görülen hayattaki veya ölmüş orgeneral veya oramirallere kanunla verilir.

1.3. Barışta General ve Amiral Rütbe Kontenjanları (Madde 49)

Barışta General ve Amiral rütbe kontenjanları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 59					
BARIŞTA GENERAL VE AMİRAL RÜTBE KONTENJANLARI					
RÜTBE	**K.K.K. (*)**	**Dz.K.K. (*)**	**Hv.K.K. (*)**	**J.G.K. (*)**	**TOPLAM**
ORGENERAL - ORAMİRAL	9 (**)	2	2	-	13
KORGENERAL - KORAMİRAL	20	5	8	3	36
TÜMGENERAL - TÜMAMİRAL	44	12	16	6	78
TUĞGENERAL – TUĞAMİRAL	96	28	32	18	174
TOPLAM	169	47	58	27	301

(*) K.K.K.: Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Dz.K.K.: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Hv.K.K.: Hava Kuvvetleri Komutanlığı, J.G.K.: Jandarma Genel Komutanlığı'dır.

(**) Orgeneral sayısına Jandarma da dahildir.

Genelkurmay Başkanlığına atanan orgeneral-oramirallerin yaş haddi 67'dir. Genelkurmay Başkanlığına atanan orgeneral-oramiraller yukarıda gösterilen miktarların dışında tutulur. **(Madde 49/h)**

1.4. Astsubay Rütbeleri ve Bekleme Süreleri (Madde 77-79)

Subay rütbeleri ve her bir rütbede bekleme süreleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 60	
ASTSUBAY RÜTBELERİ VE BEKLEME SÜRELERİ	
RÜTBE	**BEKLEME SÜRESİ (*)**
ASTSUBAY ASTÇAVUŞ	8 AY
ASTSUBAY ÇAVUŞ	3 YIL
ASTSUBAY KIDEMLİ ÇAVUŞ	3 YIL
ASTSUBAY ÜSTÇAVUŞ	6 YIL
ASTSUBAY KIDEMLİ ÜSTÇAVUŞ	6 YIL
ASTSUBAY BAŞÇAVUŞ	6 YIL
ASTSUBAY KIDEMLİ BAŞÇAVUŞ	6 YIL

(*) Bu süreler, barışta normal bekleme süreleridir. Savaşta ve milletlerarası taahhütler icabı savaşlara katılanlar için Cumhurbaşkanı kararı ile normal bekleme süreleri yarısına kadar indirilebilir.

1.5. Astsubaylıktan Subaylığa Geçiş (Madde 109)

Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyacı göz önüne alınarak her sene tespit edilecek kontenjan nispetinde **emsali arasında temayüz etmiş en az dört yıl süreli fakülte veya yüksek okulları bitiren astsubaylar;** bağlı olduğu kuvvet komutanlığının, Jandarma Genel Komutanlığının veya Sahil Güvenlik Komutanlığının teklifi üzerine kendi sınıflarında veya öğrenimlerinin ilgilendirdiği ihtiyaç duyulan sınıflarda aşağıdaki şartlarla teğmen nasbedilirler :

- Subaylık için sınava müracaat tarihinde en az kıdemli çavuş rütbesinde ve astsubay olarak **dördüncü hizmet yılını tamamlamış, yedinci hizmet yılını bitirmemiş olmak.**
- Subaylık için sınava müracaat tarihinde sicil notu ortalaması, **sicil tam notunun yüzde doksan ve daha yukarısı olmak.**
- Askerî disiplin, tutum ve davranışları, görevindeki başarısı, meslekî bilgi ve yetenekleri ile genel kültürü bakımından subaylığa lâyık bulunduğu sıralı sicil üstleri tarafından onanmış olmak.
- Yapılacak seçme sınavlarında ve subaylık nosyonu kazandırma eğitiminde başarılı olmak.

Yapılacak seçme sınavlarında başarı gösterenlerin sıralaması, personelin sınav notu ile almış olduğu madalya, ödül, takdir, taltif ve cezalar da dikkate alınmak suretiyle yönetmelikle belirtilen esaslara göre yapılır.

Astsubaylıktan subay olan personele rütbe, rütbe normal bekleme süreleri ve diğer hususlar için muvazzaf subaylar hakkındaki hükümler uygulanır. Ancak bu personel hakkında;

- Teğmen ve Üsteğmen rütbesinde 49,
- Yüzbaşı rütbesinde 55,
- Binbaşı rütbesinde 56,
- Yarbay rütbesinde 57,
- Albay rütbesinde 60

yaş haddi uygulanması öngörülmüştür.

1.6. Subay ve Astsubayların Mali Hakları

1.6.1. Aylık

Subay ve astsubaylarda aylığın belirlenmesi yöntemi memurlarla aynıdır. 926 sayılı Kanun ekinde subay ve astsubaylar için belirlenmiş bulunan gösterge ve ek göstergenin toplamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar, subay ve astsubayların **"aylığı"**dır. **(Madde 138/Son)**

Subay ve astsubayların derece ve rütbelerine göre belirlenmiş gösterge ve ek göstergeleri Kanuna ekli Tablo'larda gösterilmiştir.

Örnek olarak belirtmek gerekirse Subaylardan;

- 8. derecenin 1. kademesindeki Teğmen için aylık göstergesi 660,
- 4. derecenin 1. kademesindeki Kıdemli Yüzbaşı için aylık göstergesi 915,
- 1. derecedeki Albay ve Generalin aylık göstergesi 1500'dür.

Astsubaylar için de benzer bir aylık tablosu oluşturulmuş bulunmaktadır.

Bu bağlamda subaylar ve astsubaylar için aylık hesaplama sistemi birbirine benzer niteliktedir.

Subaylar ve astsubaylar için aylıklarının hesaplanmasında kullanılmak için belirlenmiş ek göstergeler, aşağıdaki Tabloda gösterilmiştir:

(**NOT:** Subay ve astsubaylar için 15.01.2023 tarihinden itibaren uygulanacak ek göstergeler, diğer kamu personelinin ek göstergeleri ile birlikte 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.)

TABLO 61			
SUBAY VE ASTSUBAYLAR İÇİN EK GÖSTERGELER			
SUBAYLAR İÇİN		**ASTSUBAYLAR İÇİN**	
RÜTBE	**EK GÖSTERGE**	**DERECE**	**EK GÖSTERGE**
GENELKURMAY BAŞKANI	9000	BİRİNCİ DERECE	4200
KUVVET KOMUTANI VE J.G.KOMUTANI	8400	İKİNCİ DERECE	3600
ORGENERAL-ORAMİRAL	8000	ÜÇÜNCÜ DERECE	3000
KORGENERAL-KORAMİRAL	7800	DÖRDÜNCÜ DERECE	2200
TÜMGENERAL-TÜMAMİRAL	7600	BEŞİNCİ DERECE	1900
TUĞGENERAL-TUĞAMİRAL	7000	ALTINCI DERECE	1750
KIDEMLİ ALBAY	6400	YEDİNCİ DERECE	1550
ALBAY	5400	SEKİZİNCİ DERECE	1450
DİĞER SUBAYLAR			
BİRİNCİ DERECE	4200		
İKİNCİ DERECE	3600		
ÜÇÜNCÜ DERECE	2800		
DÖRDÜNCÜ DERECE	2200		

1.6.2. Hizmet Tazminatı (Ek Madde 17)

Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu uyarınca aylık tazminat alanlar, hâkim ödeneği alanlar ve yurtdışına sürekli görevle gönderilenler hariç olmak üzere; Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında bulunan ve aşağıda rütbeleri belirtilen personele hizalarında gösterilen oranların **Orgeneral aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Hizmet Tazminatı ödenir.**

Belli hallerde *(Tabur komutanlığına atanma, bölük komutanlığına atanma, gemilere atanma vb.)* bu tazminata ilave olarak belli oranlarda **"ek hizmet tazminatı"** da ödenebilmektedir.

Devlet memurları başta olmak üzere tazminat adı altındaki ödeme unsurlarının hesaplanmasında **"en yüksek Devlet memuru aylığı"** kullanılırken, Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda bu tür ödemelerin hesaplanmasında **"orgeneral aylığı"** kullanılmaktadır.

Devlet memurları için "En Yüksek Devlet Memuru Aylığı" dediğimiz kavram ile buradaki "Orgeneral Aylığı" dediğimiz kavramın sistem içerisindeki fonksiyonu aynıdır. Tutar olarak da her iki aylığın parasal değeri aynıdır.

Orgeneral aylığı = (Gösterge + Ek Gösterge) X Aylık Katsayısı

Orgeneral aylığı = (1500 + 8000) X 0,760871 = **7.228,27 TL**

Aşağıdaki Tablo'da subay ve astsubaylar için hizmet tazminatı oranları gösterilmiştir:

TABLO 62			
SUBAY VE ASTSUBAYLAR İÇİN HİZMET TAZMİNATI ORANLARI (%) (*)			
SUBAYLAR İÇİN		**ASTSUBAYLAR İÇİN (**)**	
RÜTBE	**ORAN**	**RÜTBE**	**ORAN**
GENELKURMAY BAŞKANI	455	II. KAD. KD. BAŞÇA-VUŞ	210
KUVVET KOMUTANI VE J.G.KO-MUTANI	400	KAD. KD. BAŞÇAVUŞ	205
ORGENERAL-ORAMİRAL	380	KD. BAŞÇAVUŞ	201
KORGENERAL-KORAMİRAL	335	KAD. BAŞÇAVUŞ	188
TÜMGENERAL-TÜMAMİRAL	310	BAŞÇAVUŞ	177
TUĞGENERAL-TUĞAMİRAL	290	KAD. KD. ÜSTÇAVUŞ	165
KIDEMLİ ALBAY	280	KD. ÜSTÇAVUŞ	151
ALBAY	260	KAD. ÜSTÇAVUŞ	140
YARBAY	220	ÜSTÇAVUŞ	130
KIDEMLİ BİNBAŞI	212	KD. ÇAVUŞ	111
BİNBAŞI	201	ÇAVUŞ	102
KIDEMLİ YÜZBAŞI	188		
YÜZBAŞI	180		
KIDEMLİ ÜSTEĞMEN	171		
ÜSTEĞMEN	160		
TEĞMEN	151		
ASTEĞMEN	102		

(*) Hizmet Tazminatı tutarları, burada belirlenen tazminat oranlarının **ek gösterge dahil orgeneral aylığı** ile çarpılması sonucunda bulunmaktadır.

(**) Üstçavuş ve kıdemli üstçavuşlukta altışar yıllık rütbe bekleme süresine tabi olan astsubayların tazminat oranları alınmıştır.

Aşağıdaki Tablo'da Uzman Jandarma ve Uzman Erbaşlar için hizmet tazminatı oranları gösterilmiştir:

TABLO 63			
UZMAN JANDARMA VE UZMAN ERBAŞLAR İÇİN HİZMET TAZMİNATI ORANLARI (%) (*)			
UZMAN JANDARMALAR İÇİN		**UZMAN ERBAŞLAR İÇİN**	
RÜTBE	**ORAN**	**RÜTBE**	**ORAN**
VIII. KAD. ÇAVUŞ	130	UZMAN ÇAVUŞ	100
VII. KAD. ÇAVUŞ	121	UZMAN ONBAŞI	94
VI. KAD. ÇAVUŞ	110		
V. KAD. ÇAVUŞ	108		
IV. KAD. ÇAVUŞ	105		
III. KAD. ÇAVUŞ	102		
II. KAD. ÇAVUŞ	100		
I.KAD. ÇAVUŞ	94		
ÇAVUŞ	90		

(*) Hizmet Tazminatı tutarları, burada belirlenen tazminat oranlarının ek gösterge dahil orgeneral aylığı ile çarpılması sonucunda bulunmaktadır.

1.6.3. Makam Tazminatı (Ek Madde 18)

926 sayılı Kanuna ekli makam tazminatı cetvelinde yazılı rütbe ve görevlerde bulunanlara hizalarında gösterilen göstergelerin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda makam tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.

Bu rütbe ve görevlerde çalıştıktan sonra emekliye ayrılanlara, yukarıdaki fıkraya göre bulunacak miktarın tamamı hayatta bulundukları sürece her ay T.C. Emekli Sandığınca ödenir.

Daha önce de anlatıldığı üzere, bulundukları kadro ve görevler itibariyle kendilerine makam tazminatı ödenmesi öngörülenlere, ilgili mevzuatı uyarınca ayrıca temsil ve görev tazminatı da ödenmektedir.

Aşağıdaki Tablo'da Türk Silahlı Kuvvetleri personeli için öngörülen makam, temsil ve görev tazminat göstergeleri gösterilmiştir:

TABLO 64		
TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONELİ İÇİN MAKAM, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGELERİ (*)		
RÜTBE	**MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL VE GÖREV T. GÖSTERGESİ (**)**
GENELKURMAY BAŞKANI	30.000	30.000 (TT)
KUVVET KOMUTANLARI VE JAND. G. K.	20.000	20.000 (TT)
ORGENERAL-ORAMİRAL	15.000	20.000 (TT)
KORGENERAL-KORAMİRAL	10.000	19.000 (TT)
TÜMGENERAL-TÜMAMİRAL	8.000	18.000 (TT)
TUĞGENERAL-TUĞAMİRAL	7.000	17.000 (TT)
KIDEMLİ ALBAY	4.500	11.500 (GT)
ALBAY	3.500	9.500 (GT)
YARBAY	2.000	8.000 (GT)

(*) Makam, Temsil ve Görev Tazminatı tutarları, burada belirlenmiş bulunan tazminat göstergelerinin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

(**) TT: Temsil Tazminatı, GT: Görev Tazminatı

1.6.4. İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük Zammı ve Mali Sorumluluk Tazminatı (Ek Madde 3)

Subay, astsubay, uzman erbaş ve uzman jandarmalardan;

- Niteliği ve çalışma şartları bakımından güç olan işlerde çalışanlara **iş güçlüğü zammı,**
- Hayat ve sağlık için tehlike arz eden hizmetlerde çalışanlara **iş riski zammı,**
- Temininde, görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan elemanlara **temininde güçlük zammı,**
- Sayıştaya hesap vermekle yükümlü olan saymanlara **mali sorumluluk tazminatı**

ödenmesi öngörülmüştür.

Askeri personele burada belirlenmiş bulunan zam ve tazminatların 2020 yılında hangi tutarlarda ödeneceği ile ödemenin yapılmasına ilişkin usul ve esaslar, 13.04.2020 tarihli 2396 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan Karar ile belirlenmiş bulunmaktadır.

Karar'a göre; Karar ekinde belirlenmiş bulunan puanların, memurlar için belirlenen yan ödeme katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda ödeme yapılmaktadır. Bu ödemenin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

1.6.5. Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminatı

Bu ödemenin dayanağı, 28.02.1982 tarihli ve 2629 sayılı "Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu"dur.

Kanunun kapsamı "*Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup pilot , silah sistem subayı, seyrüsefer subayı, taktik koordine subayı, uçuş ekibi personeli, görev ekibi personeli, paraşütçü, denizaltıcı, atmosferik dalış sistemi pilotu , dalgıç ve kurbağa adamlar ve bunların adayları ile hava ve deniz vasıtaları içinde bulunan veya görevlendirilen diğer personel*" olarak belirlenmiştir.

Bu tazminat, Kanunda belirtilen personele, Kanunda "*kıstas aylık*" olarak isimlendirilmiş bulunan ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığına oranlanmak suretiyle ödenmektedir.

Kanun kapsamında ödenmekte olan tazminat ve diğer ödemeler;

- Uçuculara ödenen tazminat, (*Kıstas aylığın en çok % 130'una kadar*)
- Paraşütçülere ödenen tazminat, (Kıstas aylığın en çok % 68'ine kadar)
- Denizaltıcı, ADS pilotu, dalgıç ve kurbağa adamlara ödenecek tazminat, (*Kıstas aylığın en çok % 82'sine kadar*)
- Yıpranma tazminatı, (*Ek gösterge dahil aylıklarının % 10'u tutarında*)
- Diğer personele ödenecek tazminat, (*Kıstas aylığın en çok % 10'una kadar*)
- Öğretmenlere verilecek yetiştirme ikramiyesi (*Bakınız, Kanun Madde 10*)
- Şehit ve engellilik tazminatı (*Bakınız, Kanun Madde 14*)

başlıkları altında düzenlenmiştir.

Bu ödeme unsuru ile ilgili olarak burada bu kadar bilgi verilmesi ile yetinilecektir. Diğer detaylar için 2629 sayılı Kanuna bakılabilir.

1.6.6. İlave Ödeme (375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 40)

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren "Aylıklarını ..... subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ile 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanuna tabi personele (diğer statülerde olup aylıklarını 926 sa-

yılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununa göre alanlar dahil); ..... **(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme**" yapılmasını öngörmüştür.

İlave ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında, personelin aylık veya ücretlere ilişkin tabi olduğu hükümlerin uygulanması, bu ödemenin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaması öngörülmüştür.

Bahse konu Ek 40. maddenin ikinci fıkrasına göre ilave ödemenin

- Kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenmesi,
- Mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmemesi,
- Bu ödemenin, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaması
- Bu madde hükümlerinin, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamaması
- Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaması

hükme bağlanmıştır.

1.6.7. Ek Ders Ücreti (Madde 150)

Her derecedeki askeri okullarda ve Meslek Programları Yönetmeliği gereğince açılan kurslarda hizmetin gerektirdiği kadrolara öğretmen atanamaması halinde 5044 sayılı Kanunun esaslarına göre öğretmenler ile subay ve astsubaylara ders görevi verilebilir.

Birinci fıkra gereğince kendilerine ders görevi verilenlere ders saati başına ödenecek ücret her yıl bütçe kanunlarında gösterilir.

Askeri eğitim ve öğretim kurumları dışında her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite, akademi, okul, kurs veya benzeri kuruluşlarda da **subay ve astsubaylara haftada yedi saati geçmemek üzere ücretle ek ders görevi verilebilir.** Bu fıkra hükmü uyarınca ek ders görevi verilenlere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 176. maddesine göre ek ders ücreti ödenir.

1.6.8. Aile Yardımı Ödeneği (Madde 153-157)

Evli bulunan subaylara ve astsubaylara her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi ve çocukları için devlet memurlarına ödenen miktarda aile yardımı ödeneği ödenmesi öngörülmüştür.

1.6.9. Ölüm Yardımı Ödeneği (Madde 177)

Subay ve astsubaylardan;

- Memur olmayan eşi ile aile yardım ödeneğine müstehak çocuğu ölenlere **Orgeneral aylığı (ek gösterge dahil) tutarında,**
- Kendisinin ölümü halinde ise, sağlığında bildiri ile gösterdiği kişiye, sağlığında bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine **Orgeneral aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında**

ölüm yardım ödeneği verilir.

Ölüm yardım ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın, saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

2. 4678 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE İSTİHDAM EDİLECEK SÖZLEŞMELİ SUBAY VE ASTSUBAYLAR HAKKINDA KANUN

Türk Silahlı Kuvvetleri personeline ilişkin olarak inceleyeceğimiz ikinci düzenleme, 13.06.2001 tarihli ve 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun'dur.

4678 sayılı Kanuna göre;

- **Sözleşmeli subay,** Bu Kanunda öngörülen esaslara göre, kendileri ile sözleşme yapılarak subay nasbedilen teğmen, üsteğmen ve yüzbaşı rütbelerini haiz subaylar,
- **Sözleşmeli astsubay,** Bu Kanunda öngörülen esaslara göre, kendileri ile sözleşme yapılarak astsubay nasbedilen; astsubay çavuş, astsubay kıdemli çavuş, astsubay üstçavuş ve astsubay kıdemli üstçavuş rütbelerini haiz astsubaylar

olarak tanımlanmıştır. **(Madde 3)**

2.1. Sözleşmeli subay ve astsubay kaynağı

Sözleşmeli subay kaynaklarını; en az dört yıllık fakülte veya yüksekokulları bitirenlerden düzeltilmemiş nüfus kaydına göre müracaat yapılan yılın ocak ayının ilk günü itibarıyla yirmi yedi yaşını, lisansüstü eğitimini tamamlamış olanlardan otuz iki yaşını bitirmemiş olanlar teşkil eder.

Askeri okullardan ve Türk Silahlı Kuvvetlerinden her ne sebeple olursa olsun ilişikleri kesilen personel, Türk Silahlı Kuvvetlerine sözleşmeli subay olarak alınmaz. Ancak, askerlik yükümlülüğünü yerine getirmekte olanlar veya terhis edilenler sözleşmeli subay olabilirler. **(Madde 4)**

Sözleşmeli astsubay kaynaklarını;

- Fakülte, yüksekokul veya meslek yüksekokullarını bitirenlerden düzeltilmemiş nüfus kaydına göre müracaat yapılan yılın ocak ayının ilk

günü itibarıyla dört yıl veya daha fazla süreli yükseköğrenimi bitirenler için yirmi yedi yaşını,

- Dört yıldan daha az süreli yükseköğrenimi bitirenler için yirmi dört yaşını bitirmemiş olanlardan ve aynı şartları haiz uzman erbaşlardan,

Yönetmelikte belirtilen diğer şartları haiz bulunanlar teşkil eder.

Askeri okullardan ve Türk Silahlı Kuvvetlerinden her ne sebeple olursa olsun ilişikleri kesilen personel, Türk Silahlı Kuvvetlerine sözleşmeli astsubay olarak alınmaz. Ancak, askerliğini 16.06.1927 tarihli ve 1076 sayılı Kanuna göre kısa dönem erbaş veya er ya da 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Kanuna tâbi erbaş ve er olarak yapanlardan terhis edilenler veya askerlik hizmetini yapmakta olanlar sözleşmeli astsubay olabilir. **(Madde 8)**

2.2. Sözleşme Süresi

Sözleşmeli subay ve astsubay adayları ön sözleşme yapılarak askerî eğitime alınırlar.

Bu eğitimi başarı ile tamamlayanlardan yönetmelikte belirtilen şartları taşıyanlarla sözleşme yapılır ve bu kişiler subaylar için teğmen rütbesine, astsubaylar için astsubay çavuş rütbesine nasbedilirler.

Sözleşme süreleri üç yıldan az ve dokuz yıldan fazla olmamak şartıyla, hizmet gerekleri ve yetiştirme maliyetlerine bağlı olarak kuvvet, sınıf ve branşlara göre yönetmelikte belirlenir. Yönetmelikte belirlenen şartları taşıyanların talepleri halinde sözleşmeleri yenilenebilir.

Ancak sözleşmeli subay ve astsubaylardan rütbe yaş haddini dolduranlar hakkında 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. **(Madde 6, 10)**

2.3. Muvazzaf Subaylığa ve Muvazzaf Astsubaylığa Geçme

Sözleşmeli subaylardan yönetmelikte belirtilen şartları taşıyanlar, talepleri halinde **muvazzaf subaylığa geçirilebilirler.** Muvazzaf subaylığa geçiş için, Türk Silahlı Kuvvetlerindeki **yedinci fiilî hizmet yılı başından itibaren on ikinci fiilî hizmet yılının bitimine kadar** başvuru yapılabilir.

Sözleşmeli astsubaylardan yönetmelikte belirtilen şartları taşıyanlar, talepleri halinde **muvazzaf astsubaylığa geçirilebilirler.** Muvazzaf astsubaylığa geçiş için, Türk Silâhlı Kuvvetlerindeki **dördüncü fiilî hizmet yılı başından itibaren on ikinci fiilî hizmet yılının bitimine kadar** başvuru yapılabilir.

Bu şekilde muvazzaf subaylığa veya astsubaylığa geçirilenler; subay veya astsubay nasbedildikleri tarihten başlamak üzere **on beş yıl hizmet etmedikçe istifa edemezler.**

Sözleşmeli subay ve astsubaylardan muvazzaf subaylığa ve muvazzaf astsubaylığa geçirilenler hakkında muvazzaf subay ve astsubayların tâbi olduğu ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. **(Madde 7, 11)**

2.4. Rütbe Bekleme Süreleri ve Sözleşmenin Yenilenmesi

Sözleşmeli subay ve astsubayların rütbe bekleme süreleri hakkında, 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı Kanunda muvazzaf subay ve astsubaylar için belirlenen süreler uygulanır. Sözleşmeli subaylardan üst rütbede kadro açığı bulunmadığı için terfi edemeyenler, terfi şartlarını haiz olmak kaydıyla sözleşme müddeti sonuna kadar derece ilerlemesi yaparlar.

Her sözleşme süresinin sona erme tarihinden en az üç ay önce taraflar sözleşmeyi yenileyeceklerine dair yazılı bildirimde bulunmadıkları takdirde, sözleşme kendiliğinden sona erer.

Sözleşmeli subay veya astsubaylar, sözleşme süreleri sona ermeden sözleşmelerini tek taraflı olarak fesh edemezler. **(Madde 12)**

2.5. Sözleşmenin İdarece Feshi

Sözleşmeli subay ve astsubay adaylarının ön sözleşmeleri ile sözleşmeli subay ve astsubaylarının sözleşmelerinin feshedilmesini gerektiren haller, Kanunun 13. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

2.6. Sözleşmeli Subay ve Astsubayların Aylıkları ve Sosyal Hakları

Sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubaylar, emsali rütbe ve derecedeki muvazzaf subay ve astsubaylar hakkında uygulanan aylık, tazminat, yan ödeme ve diğer malî ve sosyal haklardan aynen istifade ederler. **(Madde 15)**

Sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubaylar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kimselerin, sözleşme süresince, sosyal hakları ve sağlık işlemlerinde 04.01.1961 tarihli ve 211 sayılı Kanunun muvazzaf subay ve astsubaylara ilişkin hükümleri uygulanır. **(Madde 16)**

2.7. Emekli Sandığı ve Ordu Yardımlaşma Kurumu ile İlgilendirme

Sözleşmeli subay ve astsubay adayları ile sözleşmeli subay ve astsubaylar; ön sözleşme yapılması ile birlikte 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanun ile ilgilendirilirler ve bu Kanunun muvazzaf subaylara ve astsubaylara tanıdığı bütün haklardan aynen faydalandırılırlar. (*Bu hükmü, yeni sosyal güvenlik sisteminde 5510 sayılı Kanunun 4/C kapsamında sigortalı olmak olarak anlamak gerekir.*) Ancak, sözleşmeli subay ve astsubay adaylarının fakülte veya yüksekokullarda geçen süreleri, adaylık süresince borçlandırılmaz. Sözleşmeli subaylar ve astsubaylar, aynı zamanda Ordu Yardımlaşma Kurumunun daimî üyesidirler. **(Madde 17)**

2.8. Diğer Hükümler

Sözleşmeli subay ve astsubayların görev ve sorumlulukları ile atama, nasıp, kıdem, terfi, kademe ilerlemesi, sicil ve izin işlemleri, taltifleri, madalya verilmesi, ödüllendirilmeleri, savaş takdirnamesi verilmesi, esir düşmeleri, harp

gaibi olmaları, enterne edilmeleri konularında 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı Kanunun muvazzaf subay ve astsubaylar hakkındaki hükümleri uygulanır. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, muvazzaf subay veya astsubayların tâbi olduğu mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır. **(Madde 24)**

3. 3269 SAYILI UZMAN ERBAŞ KANUNU

Türk Silahlı Kuvvetlerinde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan düzenlemelerden üçüncüsü 18.03.1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'dur.

3.1. Tanımlar

Kanun uygulamasında "Uzman Erbaş" kavramının, bu Kanun hükümlerine göre istihdam edilen uzman çavuş ve uzman onbaşıları ifade ettiği belirtilmekte olup,

Uzman Çavuş: En az lise veya dengi okul mezunu çavuşlar veya en az ilköğretim okulu mezunu olup, muvazzaflık hizmetini çavuş rütbesi ile tamamlayanlardan, muvazzaflık hizmetini müteakip Türk Silahlı Kuvvetlerinin devamlılık arz eden teknik ve kritik görev yerlerinde veya çavuş kadro görev yerlerinde, bu Kanun esaslarına göre istihdam edilenler ile yönetmelikte belirtilen esaslara göre uzman onbaşılıktan uzman çavuşluğa geçirilenler,

Uzman Onbaşı: En az ilköğretim okulu veya dengi okul mezunu olup, muvazzaflık hizmetini müteakip, Türk Silahlı Kuvvetlerinin devamlılık arz eden teknik ve kritik uzmanlık görev yerlerinde istihdam edilenler

olarak tanımlanmaktadır. **(Madde 3)**

3.2. Hizmet süreleri

Uzman erbaşlar; **iki yıldan az, beş yıldan fazla olmamak şartıyla sözleşme yaparak göreve başlar** ve Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı ile ilgilendirilirler. (*Bu hükmü, yeni sosyal güvenlik sisteminde 5510 sayılı Kanunun 4/C kapsamında sigortalı olmak olarak anlamak gerekir.*)

Bunlardan;

- İstihdam edildikleri kadronun görev özelliklerine göre sınıf ve branşları ile ilgili sağlık nitelikleri uygun olanların,
- 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında malul olanlardan istekleri, bilgi ve tecrübelerinin sınıfı için faydalı olması ve fiziki noksanlıklarını kapatabilmesi şartıyla mensup olduğu kuvvet komutanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığınca uygun görülenlerden, istihdam edilecekleri kadronun sağlık niteliklerini taşıyanların,

müteakip sözleşmeleri, bir yıldan az, beş yıldan fazla olmamak şartıyla azami elli iki yaşına girdikleri yıla kadar uzatılabilir. **(Madde 5)**

3.3. Uzman Erbaşların Memurluğa Atanabilmesi

Görevinden ayrılan uzman erbaşların 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi (*İstifa sonrası dönüş*) hükmünden yararlanabilmeleri için **en az yedi hizmet yılını tamamlamış olmaları gerekir. (Madde 5)**

3.4. Uzman Erbaşlıkta Kademe İlerlemesi, Derece Yükselmesi Yapılması ve Uzman Çavuşluğa Geçiş

Uzman erbaşların memurlar gibi gerekli şartları taşımak kaydıyla her yıl kademe ilerlemesi ve üç yılda bir derece yükselmesi yapması öngörülmüştür. **(Madde 9)**

Uzman çavuşların 10 uncu derecenin birinci kademesinden; uzman onbaşıların ise, 11 inci derecenin birinci kademesinden mesleğe giriş yapması öngörülmüştür. **(Madde 16)**

Uzman erbaşlardan görevde bulundukları süre içerisinde iki yıl süreli yükseköğrenimi tamamlayanlara bir kademe, üç yıl süreli yükseköğrenimi tamamlayanlara iki kademe, dört veya daha uzun süreli yükseköğrenimi tamamlayanlara ise bir derece verilir. Yükseköğrenimden dolayı bir defadan fazla yapılan intibak işlemlerinin toplamı bir dereceden fazla olamaz. **(Ek Madde 4)**

İki yıl veya daha uzun süreli yükseköğrenimi tamamladıktan sonra uzman erbaşlığa girenler hakkında da yukarıdaki intibak hükümleri uygulanır. **(Ek Madde 4)**

En az bir yıl hizmet ettikten sonra görevde başarılı olan uzman onbaşıların, yürürlüğe konulacak yönetmelikte belirtilecek esaslara göre **uzman çavuşluğa terfi ettirilmeleri öngörülmüştür. (Madde 9)**

3.5. Uzman Erbaşların İzin Hakkı

Uzman erbaşlara tanınan izin hakları şu şekilde özetlenebilir:

- Yıllık izin (30 gün)
- Yıllık mazeret izni (15 gün)
- Mazeret izni
    - Eşinin doğumunda 10 gün
    - Eşinin ölümü, çocuğunun ölümü, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü hallerinde 10 gün
    - Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 7 gün,
    - Doğumda veya doğum sonrası aylıklı izin veya analık izni süresi içerisinde eşinin ölümü halinde, isteği üzerine uzman erbaşa anne için öngörülen süre kadar,
    - Yangın, deprem, su baskını gibi olağanüstü bir mazeret dolayısıyla bir yıl içerisinde otuz güne kadar,
    - % 70 engelli çocuğunun hastalığında bakımı için 10 güne kadar

- Belli yakınlarının uzun süreli hastalığında 3 + 3 ay ücretli refakat izni, sonrasında 6 ay ücretsiz refakat izni **(Madde 11)**

3.6. Uzman Erbaşların Astsubaylığa Geçirilmesi

Uzman erbaşların belli şartlarla astsubaylığa geçişi mümkündür. **(Madde 15)**

3.7. Uzman Erbaşların Özlük Hakları

Uzman erbaşlara, göreve başlamış olmak kaydıyla sözleşmenin onaylandığı tarihten geçerli olarak Kanuna ekli aylık gösterge tablosunda (*11. derecenin birinci kademesinin göstergesi 560, 1. derecenin dördüncü kademesinin göstergesi 1500*) yer alan göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar üzerinden aylık verilir.

Diğer taraftan 16. maddede yer alan "*uzman erbaşlara dereceleri itibarıyla astsubaylar için belirlenmiş olan ek göstergelerin 5/6'sı uygulanır. Ancak, bunlara uygulanacak ek gösterge rakamı 3000'i geçemez.*" cümleleri kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış ve uzman erbaşlar için 3269 sayılı Kanuna eklenen aşağıdaki Tablo'da gösterilen ek göstergeler belirlenmiştir.

Bu ek göstergeler de memur aylık katsayısı ile çarpılmak üzere aylık hesabına dahil edilecektir.

TABLO 65		
UZMAN ERBAŞLAR İÇİN BELİRLENMİŞ EK GÖSTERGELER		
UNVANI	**DERECE**	**EK GÖSTERGE**
UZMAN ERBAŞ	1	3600
	2	3000
	3	2200
	4	2100
	5	1800
	6	1700
	7	1500
	8	1400

Uzman onbaşılıktan uzman çavuşluğa terfi edenlerin intibakları, bulundukları derece ve kademenin bir üst derecesinin aynı kademesine yapılır.

Uzman erbaşlara;

- Yan ödemeleri, Silahlı Kuvvetler hizmet tazminatı, aile yardımı ödeneği, doğum yardımı ödeneği, ölüm yardımı ödeneği ve yakacak yardımı 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı Kanun esaslarına göre,
- Tayın bedeli 22.06.1978 tarihli ve 2155 sayılı Kanun esaslarına göre

ödenir.

4. 3466 SAYILI UZMAN JANDARMA KANUNU

Türk Silahlı Kuvvetlerinde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan düzenlemelerden dördüncüsü 28.05.1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu'dur.

3466 sayılı Kanuna göre Uzman Jandarma, "*Bu Kanuna göre Uzman Jandarma Okulunu başarı ile bitiren Uzman Jandarma çavuştan Uzman Jandarma sekizinci kademeli çavuşa kadar rütbeleri haiz asker kişiler*" olarak tanımlanmıştır. **(Madde 3)**

4.1. Uzman Jandarma Kaynağı

Uzman jandarma kaynaklarını, 18 yaşını bitirmiş ve 24 yaşını geçmeyen en az lise veya dengi okul mezunu erkeklerden;

- Muvazzaf askerlik hizmetini yapmış olanlardan terhisi müteakip iki yıl içerisinde müracaat edenler,
- Muvazzaf askerlik hizmetini yapmamış olanlar,

teşkil eder.

Sadece jandarma bando komutanlıklarında istihdam edilmek üzere, 18 yaşını bitirmiş ve 24 yaşını geçmeyen en az lise veya dengi okul mezunu bayanlar da uzman jandarma kaynakları arasında yer alır. **(Madde 4)**

4.2. Uzman Jandarmaların Yetiştirilmesi

Uzman Jandarma olacaklarda aranacak şartlar ile Uzman Jandarma Okulunda öğrenim ve eğitim gören adaylara uygulanacak genel esaslar aşağıda gösterilmiştir.

- Uzman Jandarma olabilmek için 6 aydan az olmayan eğitim ve öğrenimi başarıyla bitirmek şarttır.
- Uzman Jandarma adaylarının ihtiyaçları Devlet tarafından karşılanır.
- Uzman Jandarma öğrenimi esnasında yetkili kurullarca başarısız veya disiplinsiz olduğuna karar verilen adaylarla, haklarında mahkemelerce veya sağlık kurullarınca Uzman Jandarma adayı olamayacağına karar verilenlerin ilişiği kesilir.

Sağlık sebebi dışında ilişkileri kesilenlere, personel ve amortisman giderleri hariç, Devletçe yapılan masraf, faiziyle birlikte ödettirilir. İlişikleri kesilenler subay, astsubay, Uzman Jandarma ve uzman erbaş olarak Silahlı Kuvvetlere alınamazlar. **(Madde 5)**

4.3. Uzman Jandarma rütbeleri

Uzman Jandarma rütbeleri aşağıda gösterilmiştir. **(Madde 10)**

- Uzman Jandarma Çavuş,
- Uzman Jandarma Birinci Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma İkinci Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Üçüncü Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Dördüncü Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Beşinci Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Altıncı Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Yedinci Kademeli Çavuş,
- Uzman Jandarma Sekizinci Kademeli Çavuş.

Uzman Jandarmalar için yukarıda sayılan her bir rütbede normal bekleme süresi 3, en fazla bekleme süresi ise sıhhi izin süreleri hariç 4 yıl olup, terfiler her yıl 30 Ağustos tarihinde yapılmaktadır. **(Madde 11)**

4.4. Astsubaylığa Geçirilme

Uzman jandarmaların belli usul ve şartlara uyulmak kaydıyla astsubaylığa geçirilmesi mümkündür. **(Madde 18)**

4.5. İzin ve Sağlık İşlemleri

Uzman Jandarmalar ile bakmakla yükümlü oldukları kimseler sağlık işlemleri, izin ve sıhhi izin süreleri yönünden, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda belirlenen hükümlere tabidirler. **(Madde 20)**

4.6. Uzman Jandarmaların Özlük Hakları

Uzman Jandarmalara 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda Uzman Jandarmalar için belirlenen gösterge tablosuna göre aylık verilir.

Diğer taraftan 3466 sayılı Kanunun 21. maddesinin ikinci fıkrası (Bu fıkrada "*Uzman jandarmalara dereceleri itibarıyla Astsubaylar için belirlenmiş olan ek göstergelerin 5/6'sı uygulanır. Ancak, bunlara uygulanacak ek gösterge rakamı 3000'i geçemez.*" hükmü yer almaktaydı.) kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 15.01.2023 tarihi itibariyle yürürlükten kaldırılmış ve uzman jandarmalar için 3466 sayılı Kanuna eklenen aşağıdaki Tablo'da gösterilen ek göstergeler belirlenmiştir. Bu ek göstergeler de memur aylık katsayısı ile çarpılmak üzere aylık hesabına dahil edilecektir.

TABLO 66		
UZMAN ERBAŞLAR İÇİN BELİRLENMİŞ EK GÖSTERGELER		
UNVANI	**DERECE**	**EK GÖSTERGE**
UZMAN JANDARMA	1	3600
	2	3000
	3	2200
	4	2100
	5	1800
	6	1700
	7	1500
	8	1400

Uzman Jandarmalara;

- Silahlı Kuvvetler Tazminatı, aile yardım ödeneği, doğum yardım ödeneği, ölüm yardımı ödeneği ve yakacak yardımının 926 sayılı Kanun,
- Tayın bedelinin 2155 sayılı Kanun,
- Emniyet ve asayiş hizmeti muhtelif ücret ödemesinin 2803 sayılı Kanun

esaslarına göre ödenmesi öngörülmüştür. **(Madde 21)**

4.7. Uzman Jandarmaların Emekliliği ve Ordu Yardımlaşma Kurumu Üyeliği

Uzman jandarmalar; 8.6.1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanun ile ilgilendirilirler. *(Bu hükmü, yeni sosyal güvenlik sisteminde 5510 sayılı Kanunun 4/C kapsamında sigortalı olmak olarak anlamak gerekir.)* Uzman jandarmalar, aynı zamanda Ordu Yardımlaşma Kurumunun daimî üyesidirler. **(Madde 26)**

5. 6191 SAYILI SÖZLEŞMELİ ERBAŞ VE ER KANUNU

Türk Silahlı Kuvvetlerinde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan düzenlemelerden beşincisi 10.03.2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu'dur.

Kanun'da **sözleşmeli erbaş ve er,** "Erbaş ve er kadro görev yerlerinde, bu Kanun esaslarına göre istihdam edilenler" olarak tanımlanmaktadır. **(Madde 2)**

5.1. Sözleşmeli erbaş ve er kaynağı

Sözleşmeli er kaynaklarını;

- En az ilköğretim veya yurt dışındaki dengi okul mezunu olup, askerlik hizmetini erbaş ve er olarak tamamlamış ve düzeltilmemiş nüfus kaydına göre müracaat yapılan yılın ocak ayının ilk günü itibarıyla yirmi beş yaşını bitirmemiş olanlar,
- En az ortaöğretim veya yurt dışındaki dengi okul mezunu olup, askerlik hizmetine başlamamış veya askerlik hizmetini tamamlamamış olanlardan, düzeltilmemiş nüfus kaydına göre müracaat yapılan yılın ocak ayının ilk günü itibarıyla yirmi yaşından gün almış ve yirmi beş yaşını bitirmemiş olanlar,

teşkil eder. **(Madde 3)**

5.2. Sözleşme süresi

Sözleşmeli er adayları, ön sözleşme yapılarak askerî eğitime alınır.

Askerî eğitimi başarı ile tamamlayanlarla, **dört yıldan fazla olmamak kaydıyla en az üç yıllık sözleşme yapılır. Müteakip sözleşmeler, bir yıldan az üç yıldan fazla olmamak şartıyla azamî yedi yıllık hizmet süresi sonuna kadar uzatılabilir. (Madde 4)**

5.3. İzin hakkı

Sözleşmeli erbaş ve erlere tanınan izin hakları şu şekilde özetlenebilir:

- Yıllık izin (30 gün)
- Yıllık mazeret izni (15 gün)
- Mazeret izni
  - Eşinin doğumunda 10 gün
  - Ana, baba, eş, kardeş ve çocuğunun ölümü halinde 10 gün
  - Kendisinin evlenmesi halinde 7 gün,
  - Yangın, deprem, su baskını gibi olağanüstü bir mazeret dolayısıyla bir yıl içerisinde otuz güne kadar. **(Madde 8)**

5.4. Rütbe Bekleme Süreleri ve Sözleşmenin Yenilenmesi, Sözleşmenin Feshi

Sözleşmeli erlikte en az iki yılını tamamlayanlar,

- Kadro görev yeri uygunsa liyakat durumu da dikkate alınarak yönetmelikte belirtilen esaslar dâhilinde **sözleşmeli onbaşılığa;**
- Sözleşmeli onbaşılıkta en az iki yılını tamamlayanlar, kadro görev yeri uygunsa liyakat durumu da dikkate alınarak yönetmelikte belirtilen esaslar dâhilinde **sözleşmeli çavuşluğa**

geçirilir.

Her sözleşme süresinin sona erme tarihinden en az üç ay önce, sözleş-

meli erbaş ve erler sözleşmeyi yenileyeceklerine dair yazılı bildirimde bulunmadıkları takdirde, sözleşme kendiliğinden sona erer.

Sözleşmeli erbaş ve erler, sözleşme süreleri sona ermeden sözleşmelerini **tek taraflı olarak feshedemezler. (Madde 5)**

Sözleşmenin idarece feshedileceği haller, Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir.

Kendi kusurları olmaksızın sözleşmesi feshedilenler ile kendi isteği ile sözleşmesini yenilemeyenler veya ayrılanlar, ilgili mevzuattaki şartları sağlamak şartıyla uzman erbaşlığa veya astsubaylığa başvurabilirler. Başvuruda bulunan sözleşmeli erbaş ve erlere yönetmelikte belirtilen esaslar dâhilinde öncelik verilir. Sözleşmeli çavuşlar, uzman erbaşlığa uzman çavuş rütbesiyle başlarlar. **(Madde 8)**

5.5. Sözleşmeli Erlerin Özlük Hakları

Sözleşmeli erbaş ve erlere, sözleşme tarihinden geçerli olarak, **15.330 göstergenin memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarın, hizmet yıllarına göre bu Kanuna ekli (1) sayılı Cetvelde belirlenen oran ile çarpımı sonucu bulunacak tutar** üzerinden aylık ücret verilmesi öngörülmüştür.

Ekli (1) sayılı Cetvel'de bu ücretin;

- Birinci yıl için, 1.90,
- İkinci yıl için, 1.95,
- Üçüncü yıl için, 2.00,
- Dördüncü yıl için, 2.05,
- Beşinci yıl için, 2.10,
- Altıncı yıl için, 2.15,
- Yedinci ve üzeri yıllar için, 2.20

oranı ile çarpılarak ödenmesi öngörülmüştür.

Ekli (l) sayılı Cetvelde belirlenen oran, komando birliklerinde görevli sözleşmeli erbaş ve erlere **yüzde sekiz,** sınır birliklerinde, gemide ve yüzer birliklerde fiilen görevli sözleşmeli erbaş ve erlere yüzde üç artırımlı uygulanır. **Sözleşmeli erbaş ve erlere ödenecek ücretten, damga vergisi dışında herhangi bir vergi kesilmez.**

Sözleşmeli er adaylarına, sözleşmeli erlerin birinci hizmet yılı için öngörülen ücretin üçte ikisi oranında, aynı esas ve usuller çerçevesinde aylık ücret ödenir. Ödemeler, her ayın başında peşin olarak yapılır. Sözleşmeli er adayları, ön sözleşme tarihinden itibaren ücrete hak kazanırlar. Sözleşmeli er adaylarının, ön sözleşme dönemindeki iaşe ve ibateleri, Devlet tarafından karşılanır.

Sözleşmeli er adayları ile sözleşmeli erbaş ve erler; ön sözleşme yapılması ile birlikte 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Si-

gortası Kanunu'nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılır.

Sosyal güvenlik açısından prime esas kazançların hesabında; sözleşmeli er adayı, sözleşmeli er ve sözleşmeli onbaşı olarak istihdam edilenler için uzman onbaşıların, sözleşmeli çavuş olarak istihdam edilenler için ise uzman çavuşların prime esas kazanç tutarları esas alınır. **(Madde 7)**

5.6. Sözleşmeli Erbaş ve Erlerin Kamuda İstihdamı (Ek Madde 1)

Sözleşmeli erbaş ve er olarak **en az yedi hizmet yılını doldurarak ayrılanlardan nitelik belgesi olumlu olanlar,** ilgili mevzuatlarındaki şartları taşımaları kaydıyla **kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadro ve pozisyonlarına bu maddedeki usul ve esaslar çerçevesinde** atanırlar.

Sözleşmeli erbaş ve erlerden talepte bulunanların bilgileri, hizmet süresi en fazla olandan başlamak üzere İçişleri veya Millî Savunma bakanlıkları tarafından **yılda bir defa şubat ayının son gününe kadar DPB'na** (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) **bildirilir. İlgili personelin bildirilmiş olması atanma için tek başına hak teşkil etmez.**

Bu madde kapsamında personel istihdam etmek isteyen kamu kurum ve kuruluşları atama yapmak istedikleri boş kadro ve pozisyon sayısının iki katı kadar adayı, DPB'ndan (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) **her yılın 15 Mart tarihine kadar talep ederler.** DPB'nca (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) 1 Mayıs tarihine kadar yılda bir defa kamu kurum ve kuruluşlarına **sözleşmeli erbaş ve er olarak hizmet süresi en fazla olandan başlayarak aday listeleri gönderilir.** Bir ay içinde yapılacak mülakatta başarılı bulunarak atananların bilgileri bir ay içinde ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından DPB'na (*73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü olarak anlamak gerekir.*) bildirilir.

Ataması yapılan personel göreve başladığı tarihten itibaren atandığı kadro veya pozisyonun mali ve diğer haklarından faydalandırılır. Bunların sözleşmeli erbaş ve erlikte geçen hizmet süreleri, 657 sayılı Kanunda öngörülen öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla, başlangıç derece ve kademelerine her yıl bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl bir derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak aylık, derece ve kademeleri ile emekli ikramiyesinin hesabına esas sürenin tespitinde değerlendirilir. Atama onayı alınmasına rağmen görevine başlamayanlar ile başladıktan sonra herhangi bir sebeple görevden ayrılanlar bu madde kapsamında yeniden istihdam edilemezler.

Bu konuda ayrıntılı bilgi için 12.05.2023 tarihli ve 32188 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sözleşmeli Erbaş ve Erlerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamına Dair Yönetmelik"e bakınız.

YİRMİ ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
EMNİYET TEŞKİLATI PERSONELİ

Statü olarak Devlet memuru oldukları halde, 657 sayılı Kanunun öngördüğü sistemin dışında kendilerine özgü rütbe ve hiyerarşi, değerlendirme, ödül ve yükselme sistemine sahip olmaları sebebiyle Emniyet Teşkilatı Personeline ilişkin olarak ayrı bir Bölüm açmanın faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Çalışmamızın başında da ifade ettiğimiz gibi kamu personel sistemimizin temel yasasıdır. Mesleğe yeni başlamış polis memurundan Emniyet Genel Müdürü'ne kadar tüm Emniyet Genel Müdürlüğü mensupları da statü olarak Devlet memurudur, haklarında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır.

657 sayılı Kanunun 36. maddesi ***"Bu sınıf, özel kanunlarına göre çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurları kapsar."*** hükmü ile Emniyet Hizmetleri Sınıfını tarif etmiş bulunmaktadır.

Ancak emniyet hizmetleri sınıfı personeline ilişkin birçok husus, 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununda düzenlenmiş bulunmaktadır. Şimdi bu kanunda düzenlenen hususları ana hatlarıyla izah etmeye çalışalım.

1. DEVLETİN ZABITA KUVVETLERİ

3201 sayılı Kanun ülke düzeyinde zabıta teşkilatını iki başlık altında ele almıştır:

- **Umumi zabıta**, "Silahlı bir kuvvet olan (polis) ve (jandarma)" olarak,
- **Hususi zabıta** ise "Umumi zabıta haricinde kalan ve mahsus kanunlarına göre teşekkül edip muayyen vazifeleri gören zabıta kuvvetleri"

olarak tanımlanmıştır.

Jandarma ve hususi zabıta teşkilatı kendi kanunlarına ve emniyet teşkilatı bu kanun hükümlerine tabidir. **(Kanun, Madde 3)**

Polis, silahlı icra ve inzibat kuvveti olup üniformalı ve sivil olmak üzere iki kısma ayıran Kanun, Emniyet Teşkilatında, fiili polis hizmetleri dışında kalan yazı, hesap, levazım, telli veya telsiz haberleşme, kriminal laboratuvar, trafik fenni muayene, kayıt, tescil ve benzeri hizmetlerin de, emniyet hizmetleri sınıfı mensupları tarafından ifa olunacağını öngörmüştür. **(Kanun, Madde 4)**

2. EMNİYET TEŞKİLATI BÖLÜMLERİ

Kanun, "Polis"i üç başlık altında ele almaktadır **(Kanun, Madde 9)**:

- **İdari polis,** içtimai ve umumi intizamı (*genel sosyal düzen*) temin etmekle mükellef olan kısımdır.
- **Siyasi polis,** Devletin umumi emniyetine taallük eden (*Devletin genel güvenliği ile ilgili*) işlerle mükellef olan kısımdır.
- **Adli polis;** asgari tam teşekküllü bir polis karakolu bulunan yerlerde, adli işlerle uğraşmak üzere Emniyet Umum Müdürlüğünce (*Emniyet Genel Müdürlüğünce*) kadrodan ayrılan bir kısımdır.

3. RÜTBELER, MESLEK DERECELERİ VE GÖREV UNVANLARI

Emniyet hizmetleri sınıfı mensuplarının rütbeleri, meslek dereceleri ve görev unvanları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir **(Kanun, Madde 13)**:

TABLO 67		
EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI PERSONELİNİN RÜTBELERİ, MESLEK DERECELERİ VE GÖREV UNVANLARI		
RÜTBE	**MESLEK DERECESİ**	**GÖREV UNVANI**
Sınıf Üstü Emniyet Müdürü	Derece Üstü	Emniyet Genel Müdürü
Sınıf Üstü Emniyet Müdürü	1	Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı, Başkan, Merkez Emniyet Müdürü, Emniyet Müşaviri
Birinci Sınıf Emniyet Müdürü	2	Daire Başkanı, Birinci Hukuk Müşaviri, İl Emniyet Müdürü, Polis Başmüfettişi, Öğretim Görevlisi, Merkez Emniyet Müdürü, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürü, Polis Akademisi Başkan Yardımcısı, Başkan Yardımcısı, Polis Amirleri Eğitimi Merkezi Müdürü, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Teftiş Kurulu Grup Amiri, Emniyet Müşaviri, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürü, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürü, Polis Eğitim Merkezi Müdürü, Uçuş Kıymetlendirme Kurulu Üyesi, Pilot
İkinci Sınıf Emniyet Müdürü	3	Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürü, Daire Başkan Yardımcısı, İl Emniyet Müdür Yardımcısı, Polis Müfettişi, Hukuk Müşaviri, İlçe Emniyet Müdürü, Polis Akademisi Bölüm Başkanı, Polis Amirleri Eğitimi Merkezi Müdür Yardımcısı, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdür Yardımcısı, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Polis Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Enstitü Sekreteri, Öğretim Görevlisi, Uçuş Kıymetlendirme Kurulu Üyesi, Havacılık Müdürü, Özel Harekat Müdürü, Başkanlıklarda Şube Müdürü, Pilot
Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürü	4	Moral Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, Öğretim Görevlisi, Pilot

Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü	5	Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Şube Müdür Yardımcısı, Öğretim Görevlisi, Pilot, İlçe Emniyet Müdürü
Emniyet Amiri	6	İlçe Emniyet Amiri, Bürolar Amiri, Birlik Amiri, Çevik Kuvvet Grup Amiri, Ekipler Amiri, Tim Amiri, İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, Büro Amiri, Trafik İstasyon Amiri, Sınıflar Amiri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Komiser	7	Karakol Amiri, Büro Amiri, Çevik Kuvvet Grup Amiri, İlçe Emniyet Komiseri, Birlik Amiri, Tim Amiri, Trafik İstasyon Amiri, Trafik Kayıt ve Tescil Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri, Grup Amiri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Komiser	8	Grup Amiri, Ekip Amiri, Tim Amiri, Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri Yardımcısı Sınıf Komiseri, Trafik İstasyonu Amir Yardımcısı, Öğretim Görevlisi, Pilot
Komiser Yardımcısı	9	Grup Amiri, Ekip Amiri, Tim Amiri, Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri Yardımcısı, Sınıf Komiseri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Kıdemli Başpolis Memuru	10	Ekip Amiri, Tim Amiri, Grup Amiri, Büro Amir Yardımcısı, Grup Amir Yardımcısı, Büro Memuru, Ekip Memuru
Başpolis memuru	11	Ekip Amiri, Tim Amiri, Devriye Amiri, Grup Amiri, Grup Amir Yardımcısı, Ekip Amir Yardımcısı, Büro Amir Yardımcısı, Büro Memuru, Ekip Memuru, Tim Memuru, Karakol Memuru,
Polis memuru	12	Nokta Memuru, Devriye Memuru, Koruma Memuru, Trafik Memuru, Telsiz Memuru, Memur

4. TERFİ VE ATAMA

Kanunun 55. maddesinde **Polis amirleri,** rütbe sırası ile "Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü, Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürü, İkinci Sınıf Emniyet Müdürü, Birinci Sınıf Emniyet Müdürü ve Sınıf Üstü Emniyet Müdürü" olarak belirlenmiştir.

Polis amirlerinin, rütbelerde ve meslek derecelerinde zorunlu en az bekleme süreleri rütbe sırası ile aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 68		
POLİS AMİRLERİNİN RÜTBE VE MESLEK DERECELERİNDE EN AZ BEKLEME SÜRELERİ		
RÜTBE	MESLEK DERECESİ	EN AZ BEKLEME SÜRESİ
KOMİSER YARDIMCISI	9	4
KOMİSER	8	4
BAŞKOMİSER	7	3
EMNİYET AMİRİ	6	3
DÖRDÜNCÜ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	5	2
ÜÇÜNCÜ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	4	2
İKİNCİ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	3	2
BİRİNCİ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	2	2
BİRİNCİ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	1	YAŞ HADDİ
SINIF ÜSTÜ EMNİYET MÜDÜRÜ	DERECE ÜSTÜ	YAŞ HADDİ

4.1. Amir Rütbesinde Bulunması Gereken Kadro Sayıları

Kanunun 55. maddesi "*Her amir rütbesinde bulunması gereken toplam kadro sayısının, emniyet hizmetleri sınıfına ait toplam kadro sayısına göre, aşağıda hizalarında yer alan oranlara karşılık gelen sayıyı geçemeyeceğini*" hükme bağlamıştır. Hesaplamalarda küsurat dikkate alınmayacaktır.

Emniyet teşkilatında her bir rütbe itibariyle bulunması gereken kadro sayıları aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

TABLO 69	
HER BİR RÜTBE İTİBARİYLE BULUNMASI GEREKEN KADRO SAYILARI	
RÜTBELER	ORANLAR (*) (ONBİNDE)
BİRİNCİ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	25
İKİNCİ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	34
ÜÇÜNCÜ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	78
DÖRDÜNCÜ SINIF EMNİYET MÜDÜRÜ	88
EMNİYET AMİRİ	93
BAŞKOMİSER	291
KOMİSER	388
KOMİSER YARDIMCISI	484

(*) Bulunması gereken kadro sayıları, her bir rütbenin karşısında belirtilen oranın, emniyet hizmetleri sınıfı toplam personel sayısına oranlanması suretiyle bulunacaktır.

Rütbelere terfi ettirilecek personelin kurullarda görüşülmesinin kıdem sırasına göre, rütbelere terfilerin ise liyakate göre yapılması öngörülmüştür.

Kıdem sırasının tespitinde, bulunulan rütbeye terfi tarihi esas alınır. Aynı tarihte terfi edenlerden performans değerlendirme puanı yüksek olanlar, performans değerlendirme puanlarının eşitliği hâlinde bulunduğu rütbede aldığı başarı ve üstün başarı belgesi fazla olanlar, başarı ve üstün başarı belgesinin sayıca eşitliği hâlinde ise sicil numarası daha küçük olanlar diğerlerine göre kıdemli sayılırlar.

Kıdem sırası, Emniyet Genel Müdürlüğünce her yıl mart ayında Teşkilata duyurulur.

4.2. Komiser Yardımcısı, Komiser ve Başkomiserlerin Terfii

Komiser Yardımcısı, Komiser ve Başkomiserlerin liyakat koşullarını belirlemek ve terfilerini önermek üzere **Genel Müdürlük Merkez Değerlendirme Kurulu** oluşturulur. Bu Kurul, Emniyet Genel Müdürlüğü personel işlerinden sorumlu Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında, Personel Dairesi Başkanı, Birinci Hukuk Müşaviri ve Genel Müdürün uygun göreceği iki Daire Başkanı ile Teftiş Kurulu Başkan Yardımcılarının birinden teşekkül eder.

4.3. Emniyet Amirleri ile Dördüncü ve Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerinin Terfii

Emniyet Amirleri ile Dördüncü ve Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerinin liyakat koşullarını belirlemek ve terfilerini önermek üzere **Genel Müdürlük Yüksek Değerlendirme Kurulu** oluşturulur. Bu Kurul, Emniyet Genel Müdürünün başkanlığında, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanı, Birinci Hukuk Müşaviri, Personel Dairesi Başkanı ile Polis Başmüfettişleri arasından seçilecek bir Polis Başmüfettişi ve İl Emniyet Müdürleri arasından seçilecek iki İl Emniyet Müdüründen teşekkül eder. Bu Kurulda görev yapacak Polis Başmüfettişi ile İl Emniyet Müdürlerinin seçimine ilişkin esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Kurullar her yıl mayıs ayında toplanır ve kararlar oy çokluğu ile alınır. Ancak Bakanın onayı ile kurullar, yıl içinde birden fazla toplanabilir ve terfi değerlendirmesine karar verebilirler.

Terfiler, her yıl haziran ayında topluca yapılır. Ancak kurulların yıl içinde birden fazla toplanması hâlinde, terfiler toplantının yapıldığı ay sonunda yapılır.

4.4. Terfi Görüşülme Şartları

Kurullarda personelin **rütbe terfiinin görüşülebilmesi için;**

- Bulunulan rütbelerdeki **en az bekleme sürelerinin tamamlanması**,
- Bekleme süresi içindeki **yıl sayısı kadar iyi veya çok iyi performans değerlendirme puanının alınması**,
- **Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü rütbesine terfi için yönetmeliğe uygun olarak yapılacak yazılı ve sözlü sınavda başarılı olunması,**
- Polis Akademisi Başkanlığınca Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürü rütbesine terfi için düzenlenecek **yöneticilik eğitiminde başarılı olunması,**

şarttır. Yukarıda belirtilen sınava, her personel en fazla beş defa katılabilir.

Polis amirlerinin bir üst rütbeye terfiinde, bu rütbedeki fiili çalışma süresi esas alınır.

Taksirli suçlar hariç, paraya çevrilse veya ertelense dahi alınan hapis cezaları, aylıksız izinde geçen süreler, uzun ve kısa süreli durdurma cezaları ile meslekten ve memuriyetten men cezaları, **ceza süreleri kadar rütbe terfiini geri bıraktırır. Her yetersiz performans değerlendirme puanı rütbe terfiini bir yıl geciktirir.**

Bir üst rütbeye terfi etmek için belirlenen diğer şartları taşımakla birlikte, **belirlenen rütbedeki hizmet ihtiyacı sebebiyle kadrosuzluktan terfi edemeyen personele** bir üst rütbeye terfi eden emsallerine ödenen ek gösterge, zam ve tazminatlar ödenir.

İkinci Sınıf Emniyet Müdürü rütbesinde en az bekleme süresini tamamlayanlar, terfien Birinci Sınıf Emniyet Müdürü rütbesinde ikinci meslek derecesi karşılığı görev unvanlarına atanabilirler.

4.5. Polis Memurlarının Komiser Yardımcılığına Atanması

İhtiyaç hâlinde meslekte fiilen iki yılını dolduran lisans mezunu polis memurları arasında yapılacak **yazılı ve sözlü sınavda başarılı olanlardan, Polis Akademisi Başkanlığınca düzenlenecek ilk derece amirlik eğitimini başarıyla bitirenler Komiser Yardımcılığı rütbesine atanır.**

Adaylarda aranacak diğer nitelikler, sınavlara ve ilk derece amirlik eğitimine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

4.6. Kadrosuzluktan Emekliye Sevk Edilme

Bulundukları rütbelere terfi ettikleri tarihten itibaren beş yıl içinde bir üst rütbeye terfi edemeyen Emniyet Amirleri ile Dördüncü, Üçüncü ve İkinci Sınıf Emniyet Müdürleri,

- Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla,
- Yüksek Değerlendirme Kurulunun teklifi ve Bakan onayı ile
- Hizmet ihtiyacı sebebiyle **kadrosuzluktan emekliye sevk edilirler.**

Ancak bunlardan, **hizmet ihtiyacı nedeniyle kadrosuzluktan emekliye**

sevk edilmesi uygun görülmeyenlerin fiili hizmet süreleri aynı usul ile iki yıl uzatılır.

Bu şekilde göreve devamı uygun görülenlerin durumu, iki yıl sonra tekrar değerlendirilerek en fazla bir defa daha uzatılabilir, görev süresi uzatılmayanlar ise kadrosuzluktan emekliye sevk edilirler.

Birinci Sınıf Emniyet Müdürlerinin bulundukları rütbedeki en fazla bekleme süresi altı yıldır. Bu süre sonunda bir üst rütbeye veya meslek derecesindeki göreve atanamayanlar, **emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla, kadrosuzluk nedeniyle Yüksek Değerlendirme Kurulunun teklifi ve Bakan onayı ile emekliye sevk edilirler.**

Emniyet Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı, Başkan, Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, İl Emniyet Müdürü, Emniyet Müşaviri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürü, Akademi Başkan Yardımcısı, Polis Amirleri Eğitimi Merkezi Müdürü, Başkan Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Teftiş Kurulu Grup Amiri, Polis Başmüfettişi, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürü, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürü ve Polis Eğitim Merkezi Müdürü olarak fiilen görev yapanlardan, **hizmet ihtiyacı nedeniyle kadrosuzluktan emekliye sevk edilmesi uygun görülmeyenler hizmete devam ettirilirler.** Bu şekilde göreve devamı uygun görülenlerin durumu, **iki yılda bir Yüksek Değerlendirme Kurulu tarafından ayrıca karara bağlanır.**

4.7. Kadrosuzluk Tazminatı

Yukarıdaki hükümlere göre emekliliğe sevk edilenler ile hizmet ihtiyacı nedeniyle göreve devam ettirilenlerden kendi isteği üzerine emekliye ayrılmak isteyenlere,

- Emekliye sevk edildikleri tarihi takip eden ay başından itibaren,
- En yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil);
- Emniyet Amirlerine %110'u,
- Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürlerine %120'si,
- Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerine %130'u,
- İkinci Sınıf Emniyet Müdürlerine %140'ı,
- Birinci Sınıf Emniyet Müdürlerine %150'si

oranında kadrosuzluk tazminatı, rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere altmış yaşına kadar olan sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenir.

Verilecek emekli aylığı ve kadrosuzluk tazminatı toplamı, Genel Müdürlükte aynı kadrodaki emsaline kadrosuna bağlı olarak mali haklar kapsamında yapılan toplam ödemeyi geçemez. **Bu tazminat, vergiye tabi değildir ve yaş haddinden önce ölenlerin varislerine intikal etmez.** Kadrosuzluk tazminatı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca üçer aylık devreler hâlinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir.

5. MESLEKTEN ÇIKMA VEYA ÇIKARILMA

Bulunduğu sınıf dahilinde;

- İki muhtelif amirden **iki terfi müddeti içinde iki fena sicil alanlar** ve
- Bir terfi müddeti içinde terfiin bir devre geciktirilmesi cezasına uğradığı halde **hareketlerini ıslah ettiklerine dair iki muhtelif amirden sicil alamayanlar** ve
- Her hangi bir suçtan dolayı **altı ay veya daha ziyade hapis ve mutlak surette ağır hapis cezasına mahkûm olanlar**

sicillen tekaüde sevkedilirler. **(Kanun, Madde 56)**

6. İSTİFA VE YENİDEN MESLEĞE DÖNÜŞ

Her ne suretle olursa olsun istifa eden polis ve komiserlerden istifasının kabulü tarihinden itibaren üç sene içinde mesleğe dönmeyenler bir daha mesleğe alınmazlar.

Üç sene zarfında tekrar polis veya komiserlik sınıflarına avdet edenler **yine istifa ederlerse tekrar meslekte istihdamları caiz olamaz. (Kanun, Madde 59)**

İstifa etmeksizin veya istifasının kabul edildiği cevabını bir ay beklemeksizin vazifesini terkettiği için cezalandırılmış olanlar, tekrar emniyet teşkilatı hizmetine kabul edilmezler. **(Kanun, Madde 60)**

7. İZİNLER

Komiser ve polislere umumi hükümlere göre senelik mezuniyetlerinden *(izinlerinden)* başka haftada 24 saat izin verilir. Çok mühim haller müstesna olmak üzere bu mezuniyet kesilemez. **(Kanun, Madde 61)**

İzinli memurlar memuriyetlerinin bulunduğu belediye hudutları dahilinde üniforma ile gezdikleri takdirde vazifede addolunurlar *(sayılırlar)*. Bu mıntıka haricinde mezun olan *(izinli olan)* memurlar üniforma ile gezemezler. **(Kanun, Madde 62)**

Sağlık nedeniyle izinli veya raporlu olan personel hakkında genel hükümler uygulanır. Ancak, her ne suretle olursa olsun atandıkları yerde kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kimselerin sağlığı nedeniyle **görevini yapamayacak duruma gelenler, Bakanlıkta Genel İdare Hizmetleri sınıfından bir göreve atanırlar. (Kanun, Madde 63)**

Amirlerinden müsaade almaksızın mezuniyet müddetlerini (izin sürelerini) 15 gün tecavüz ettiren emniyet polis memurları istifa etmiş addolunurlar. **(Kanun, Madde 64)**

8. PERSONELİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Emniyet Genel Müdürlüğünün stratejik plan ve hedefleri doğrultusunda, emniyet teşkilatı çalışanlarının iş başarılarının değerlendirilmesine imkan sağ-

layacak **kurum içi bireysel performans değerlendirme sistemi oluşturulur.**

Performans değerlendirme sonuçları hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabilir.

Performansın iyileştirilmesi için alınması gerekli görülen tedbirleri görüşerek önerilerde bulunmak üzere, **merkezde Performans Değerlendirme Kurulu oluşturulur.**

Performans değerlendirmesi yılda en az bir kez yapılır. Değerlendirme sisteminin oluşturulması ve uygulanması, yetersizlik, hizmet içi eğitim, değerlendirme amirleri, haklarında performans değerlendirmesi yapılmayacaklar ve yapılamayanlar, Performans Değerlendirme Kurulunun oluşumu ve çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, itiraz başvurusunun yöntemi ve diğer hususlar İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. **(Kanun, Madde 85)**

(*Bu hususu düzenlemek üzere* ***Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği*** yürürlüğe konulmuştur. İlk yayımlanma, 04.07.2012 tarihli ve 28343 sayılı Resmî Gazete)

9. MADALYA VE ÖDÜLLER

Emniyet Teşkilatı mensupları, 1475 sayılı Nakdi Tazminat Kanunu hükümlerinden başka aşağıdaki durumlarda:

- Ülkenin güvenlik ve esenliği, Devletin çıkarları ve kişilerin can, ırz ve mallarını korumada yüksek hizmetleri görülenler, **fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının iki katından beş katına kadar;**
- Olağanüstü durumlarda yaşamını ortaya koyarak büyük yararlıklar gösterenler, **fillen almakta oldukları aylık tutarlarının altı katından yirmidört katına kadar,**

para verilerek ödüllendirilir.

- Kendisine tevdi edilen görevleri fiilen hayatını hiçe sayarak üstün bir cesaret, feragat ve kahramanlıkla yerine getirdiği tespit edilen personele, İçişleri Bakanı tarafından Üstün Cesaret ve Feragat Madalyası verilebilir.
- Başka devletlerce tevcih edilen madalya ve nişanlar ile bunlara ait rozet ve minyatürler, İçişleri Bakanlığınca tasvip ve tescil edildikten sonra takılabilir. Verilen madalyaların imalatı ve bunların muhafazalarının temin giderleri bir defaya mahsus olmak üzere bütçeden karşılanır.

Bu madde gereğince verilen ödüllere ilişkin esaslar, teklif ve değerlendirme işlemleri, ödül verme yetkileri, ödül gerekçelerine göre verilecek ödülün

cinsi ve miktarı ile diğer usul ve esaslar İçişleri Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikler ile belirlenir. **(Kanun, Madde 86)**

10. POLİS BAKIM VE YARDIM SANDIĞI

Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı ve varidatı, Emniyet Umum Müdürlüğü kadrosuna dahil maaşlı ve ücretli memurlardan, Sandığa ortak olanlar tarafından temin edilmek üzere bir **(Polis Bakım ve Yardım Sandığı)** kurulur.

Bu Sandık hükmi şahsiyeti haiz olup ortaklarının hizmet esnasında ve emekliliklerinde, nizamnamesinde tesbit edilen hususlarla birlikte, Sandık idare binaları, talebe yurtları, dinlenme kampları ve ortakların mesken ihtiyaçlarını karşılamak üzere gayrimenkullere tasarruf edebilir.

Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten ***(27/12/2018-7159 sayılı Kanunun 1. md.)*** sonra Emniyet Genel Müdürlüğü kadrosunda göreve başlayan memurlar görevleri süresince Sandığın daimi ortağıdır.

Sandığın mevcutları ve alacakları Devlet mallarına ait hak ve rüçhanları haizdir. **(Kanun, Madde 90)**

11. GENEL MÜDÜRLÜĞÜN KADROLARINA HİZMET SINIFI DIŞINDAN ATAMA YAPILABİLMESİ

Lüzumu halinde Emniyet Genel Müdürü kadrosu bir vali kadrosu ile tebdil edilebilir.

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki **tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren daire başkanlıkları ve şube müdürlüklerine ilişkin kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından da atama yapılabilir.** Bu şekilde atama yapılan kadroların hizmet sınıfı, atananların bu kadrolarda bulundukları süre boyunca **genel idare hizmetleri sınıfı** olarak kabul edilir. **(Kanun, Ek Madde 1)**

12. EMNİYET MENSUPLARI İÇİN MAKTU FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen en yüksek Devlet Memuru aylığının (ek gösterge dahil);

- Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunanlardan;
    - Özel harekat ve istihbarat birimlerinde görev yapanlara **% 35,**
    - Siyasi hizmet, çevik kuvvet birimleri ile köprü ve hassas bölgeleri koruma görevlerinde fiilen çalışanlarla, panzer sürücüsü ve operatörü olarak görev yapanlara **% 31,**
    - Diğer birimlerinde görevli olanlara **% 27,**
- Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunan çarşı ve mahalle bekçilerine **% 13,**

tutarını geçmemek üzere İçişleri Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslara göre **fazla çalışma ücreti ödenir.**

Ayrıca, İçişleri Bakanı, büyük ölçekli yolsuzluk, terör ve benzeri faaliyetlere karşı ülke çapında gerçekleştirilen operasyonlara katılanlar ile bunlara idari, teknik, lojistik ve sair destek hizmetleri sağlayan personele hizalarında gösterilen oranların en çok yarısına kadar ilave ödeme yapmaya, bu ödemeyi; görev yeri ve süresi, görevin zorluk ve risk derecesi, görevlinin kıdemi ve sorumluluğu ile benzeri unsurları dikkate alarak farklı miktar veya oranlarda belirlemeye, buna ilişkin diğer usul ve esasları tespit etmeye yetkilidir. Bu ücretten damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz. **(Kanun, Ek Madde 21)**

13. POLİSLİK MESLEĞİNE ALINMA

Emniyet Teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak üzere, Cumhurbaşkanı kararı ile **polis meslek eğitim merkezleri** açılabilir.

Lisans mezunlarından Kamu Personeli Seçme Sınavında Bakanlıkça belirlenecek taban puanı almış olan erkek ve kadın adaylar arasından yönetmelikle belirlenecek şartları taşıyanlar ve sınavda başarılı olanlar **polis meslek eğitim merkezleri**ne alınırlar. Toplam kontenjanın **%20'sini aşmamak kaydıyla** Bakanlıkça belirlenecek sayıda önlisans **mezunu** da bu fıkrada belirtilen usule uygun olarak polis meslek eğitim merkezlerine alınabilir.

Özel harekat birimlerinde istihdam edilmek üzere, yirmisekiz yaşından gün almamış olmak kaydıyla, **en az lise veya dengi okul mezunları, Kamu Personel Seçme Sınavı şartı aranmaksızın, fiziki yeterlilik ve mülakat sınavları ile polis meslek eğitim merkezlerine alınabilir.** Bu fıkra kapsamında alınacak olanların eğitim süresi ve eğitim şekline ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Bakanlık tarafından belirlenir.

Polis meslek eğitim merkezlerinde eğitim-öğretim, parasız yatılı ve üniformalı olup, öğrencilerin iaşe, ibate ve sağlık giderleri ile diğer istihkakları Devletçe karşılanır. Ayrıca, öğrencilere polis meslek yüksek okulu öğrencilerine ödenen miktar kadar harçlık ödenir.

Polis meslek eğitim merkezlerinde eğitimlerini başarı ile tamamlayanlar, Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına **aday polis memuru olarak atanırlar. Bu şekilde atananlar, atanma tarihinden itibaren altı yıl süreyle başka kurumlara nakil yoluyla atanamazlar.** Bu süre zarfında memuriyetten çekilen, çekilmiş sayılan, meslekten veya memuriyetten çıkarma cezası alan ve aslî memurluğa atanamayarak ilişiği kesilenler, kendilerine yapılmış olan öğretim masraflarını kanuni faizi ile birlikte, bu sürenin eksik kalan kısmı ile orantılı miktarı tazminat olarak ödemek zorundadırlar. **(Kanun, Ek Madde 24)**

14. GENEL MÜDÜRLÜĞÜN EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI DIŞINDAKİ KADROLARINA PERSONEL ALINMASI

Emniyet Hizmetleri Sınıfı haricindeki kadrolu veya sözleşmeli personelin emniyet teşkilatına seçimi ve atanmaları;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre yapılan merkezi sınava ilave olarak
- Sözlü sınav ve/veya uygulamalı sınav puanı ile diğer niteliklere

göre yapılır.

Personelin alımı ve ilk atamaya ilişkin sınav, sınav komisyonları ve aranacak nitelikler ile diğer hususlar İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

14.1. Emniyet Teşkilatına Yapılacak Sosyal Amaçlı Atamalarda Usul

Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına yapılacak sosyal amaçlı atamalarda uyulacak usuller şu şekilde tespit edilmiştir:

- 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ***(Şehit yakını gazi ve gazi yakınlarının atamaları),***
- 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ***(Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlananların atamaları)***

ile

- 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi ***(Engellilerin memurluğa alınmaları)***

gereğince emniyet teşkilatına alınacak personel sayısının hesaplanmasında, **Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki kadro sayısı esas alınır.**

657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen oran emniyet teşkilatı için **% 5** olarak uygulanır. *(Diğer kurumlarda bu oran % 3'tür. Burada Emniyet Hizmetleri sınıfı kapsamdan çıkarılmakta, buna karşılık da diğer hizmet sınıflarındaki oran artırılmaktadır.)* **(Kanun, Ek Madde 29)**

YİRMİ DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
PERSONEL KATEGORİSİ DIŞINDA KALAN BAZI DEVLET GÖREVLİLERİNİN MALİ HAKLARI

Bu Bölümde Anayasal anlamda memur ya da diğer kamu görevlisi kapsamında değerlendirilmemekle birlikte, kendilerine görevlerini yürütmekte iken yapılan ödemelerde ya da bu görevlerine karşılık olmak üzere emeklilik haklarının belirlenmesinde genel olarak kamu personeli için belirlenmiş maaş göstergeleri kullanılan, çoğunlukla seçimle gelinen siyasi makamlarda bulunan Devlet görevlilerinin mali haklarını incelemeye çalışacağız.

Burada Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişle birlikte Başbakanlık sona ermiş olsa da, öngörülen sisteme göre daha önce Başbakanlık yapmış olanların emeklilikleri söz konusu olduğu için, sistem içerisinde "Başbakanlık" makamının nereye oturduğunun görülebilmesi için incelememize Başbakanlık da dahil edilmiştir.

Bu kapsamda inceleyeceğimiz büyük çoğunluğu siyasi hüviyet taşıyan ve seçim sonucunda kamu erkini kullanma yetkisi elde eden Devlet görevlileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Cumhurbaşkanı
- Milletvekili
- Başbakan
- TBMM Başkanı
- Cumhurbaşkanı Yardımcısı
- Bakan
- Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulu Üyeleri
- Bakan Yardımcısı
- Belediye Başkanı
- Mahalli idarelerde bazı görevlilere yapılan ödemeler
- Muhtarlar

1. CUMHURBAŞKANI ÖDENEĞİ

Cumhurbaşkanına yapılacak ödeme **"Cumhurbaşkanı Ödeneği"** olarak isimlendirilmektedir. Cumhurbaşkanı Ödeneği, her yıl Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenmektedir.

2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na göre Cumhurbaşkanı Ödeneği'nin yıllık tutarı, 2.196.000 TL olarak belirlenmiştir.

(**NOT:** *Cumhurbaşkanı Ödeneği, hem 2022, hem de 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunlarında 1.209.000 TL olarak belirlenmiş olup değiştirilmemiştir.*

Bu tutar esas alındığında 2022 ve 2023 yıllarında Cumhurbaşkanı Ödeneğinin aylık tutarı;

1.209.000 / 12 = 100.750 TL (Brüt)

olmaktadır.

2022 yılında belirlenmiş olan tutarın 2023 yılında değiştirilmemesinde; bir önceki yıl Cumhurbaşkanı Ödeneği üzerinde yapılan siyasi tartışmaların ve yıl içerisinde 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile TBMM Başkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan, Milletvekili vb. bazı devlet görevlilerinin emekli aylıklarının Cumhurbaşkanı Ödeneğine bağlı olmaktan çıkarılıp bağımsız olarak belirlenebilmesine imkân sağlanmasının etkisi vardır.

Önceki sistemde TBMM Başkanı, *Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan, Milletvekili vb. devlet görevlilerinin emekli aylıkları Cumhurbaşkanı Ödeneğine bağlı olduğu için, bu emekli aylıklarının artırılabilmesi için Cumhurbaşkanı Ödeneğinin de artırılması gerekmekte idi. Ancak bu konu kamuoyunda, diğer emekli aylıklarından bağımsız olarak sadece Cumhurbaşkanı Ödeneğinin artırılması yönüyle tartışılmıştır. Bu bağlamda 2022 yılında belirlenen yıllık Cumhurbaşkanı Ödeneğinin (1.209.000 TL), 2023 yılında da artırılmamasında bu tartışmaların etkisi vardır.*

Ancak 27 Temmuz 2023 tarihli ve 32261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 15.07.2023 tarihli ve 7457 sayılı "2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile Bağlı Cetvellerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", "Cumhurbaşkanı Ödeneği"nde *236.000 TL artış yapmıştır.*

Bu tutarın kabaca altı aylık bir dönem için öngörüldüğü dikkate alındığında Cumhurbaşkanı Ödeneğinin aylık tutarındaki artış

236.000 / 6 = 39.333 TL olup,

2023 Yılının ikinci yarısında aylık ortalama Cumhurbaşkanı Ödeneği de;

100.750 + 39.333 = 140.083 TL'ye yükselmiş olmaktadır.)

2024 yılı için belirlenmiş olan Cumhurbaşkanlığı ödeneği esas alındığında aylık bazda Cumhurbaşkanı Ödeneğinin;

2.196.000 / 12 = **183.000 TL (Brüt)** olarak belirlenmiş bulunduğu görülmektedir.

2. MİLLETVEKİLİ ÖDENEK VE YOLLUĞU

Milletvekillerinin ödenek ve yollukları, 26.10.1990 tarihli ve **3671 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanun** hükümlerine göre belirlenmektedir.

Buna göre milletvekillerine her ay;

- En yüksek Devlet memuruna yapılan ödeme tutarı kadar ödenek ve
- Bu ödeneğin yarısı tutarında yolluk

ödenmektedir.

Bu hesaplama dikkate alındığında milletvekillerine yapılan ödenek ve

yolluk ödemelerinin aylık tutarının, kabaca en yüksek Devlet memuruna aylık olarak yapılmakta olan ödemeler toplamının bir buçuk katı olduğunu söyleyebiliriz. Şimdi bunları görelim.

2.1. Milletvekili Ödeneği

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin **aylık ödeneklerinin tutarı, en yüksek Devlet memurunun almakta olduğu miktardır.** En yüksek Devlet memuruna ödenenlerden gelir vergisine tabi olmayanlar bu Kanuna göre de gelir vergisine tabi tutulmaz.

2.2. Milletvekili Yolluğu

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerine **bu madde uyarınca hesaplanacak aylık ödenek tutarının yarısı yolluk olarak ödenir.** Bu yolluklar herhangi bir suretle haczedilemez.

2.3. İlave Ödeme

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, 15 Temmuz 2023 tarihinden itibaren "..... 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında iş mevzuatına tabi olanlar hariç mali hakları veya ücret tavanı ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali hakları ya da bu mali haklara göre belirlenmiş olan ücret veya ücret tavanları esas alınmak suretiyle tespit edilen kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlara (26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanun hükümlerine tabi olanlar dahil); ..... **(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme**" yapılmasını öngörmüştür.

2024 Yılının birinci yarısı için ilave ödemenin tutarı:

15.965 X 0,760871 = **12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)**'tir.

Bu hüküm çerçevesinde maaşlarının hesaplanmasında en yüksek Devlet memuru maaşı kıstas alınan milletvekilleri için de bahse konu ilave ödemenin yapılması gerekmektedir.

İlave ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödemenin yapılmasında, personelin aylık veya ücretlere ilişkin tabi olduğu hükümlerin uygulanması, bu ödemenin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaması öngörülmüştür.

2.4. Diğer Mali ve Sosyal Haklar

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri en yüksek Devlet memurunun almakta olduğu mali ve sosyal haklardan yararlanırlar.

2.5. Ödenek ve Yolluklara Hak Kazanma

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri **bu sıfatı iktisap ettikleri aydan itibaren, bu Kanunda belirtilen ödenek ve yolluklara hak kazanırlar.** Herhangi bir nedenle Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği sıfatı kalkanların istihkakları, bu sıfatın kalktığı ayı takip eden aybaşından itibaren verilmez. Ancak, ölüm ve çeşitli sebeplerle genel seçimin yenilenmesi halinde önceden aldıkları üç aylık ödenek ve yolluklar geri alınmaz. **Aylık ödenek ve yollukların üç aylığı peşin olarak ve çekle ödenir.**

2.6. Ölüm Yardımı

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin ölümleri halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ek ve değişikliklerine göre **en yüksek Devlet Memurunun almakta olduğu aylığın (ek gösterge dahil) oniki aylık tutarı** ölüm yardımı olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi bütçesinden usulü dairesinde ve resen ödenir.

Yasama Organı üyeliği sona erenler için bu yardım, ölüm tarihi itibariyle birinci fıkraya göre hesaplanacak miktarın yarısı tutarında olmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi bütçesinden ödenir.

Burada belirtilmesi gereken şudur ki, milletvekillerinin ödenek ve yolluk-ları belirlenirken; yeni sistemde en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari işler Başkanı'na; **mülga mevzuat hükümleri de dikkate alınmak kaydıyla** Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarına kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsü esas alınarak yapılmakta olan **bütün ödeme unsurları dahil edilerek yapılmakta olan ödemelerin toplamı** (Aşağıda ayrıntılı olarak tekrar edilecektir.) esas alınarak yapılan aylık ödeme tutarı dikkate alınmaktadır.

Burada mülga Başbakanlık Müsteşarına mülga hükümler çerçevesinde yapılmakta olan bütün ödeme unsurlarının dikkate alınmasına karşılık, bazı ödemelerde "en yüksek Devlet memuru aylığı" denirken, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na (*375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. Maddesine göre mali ve sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından Başbakanlık Müsteşarına ve en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflar Cumhurbaşkanlığı İdari İşler* Başkanına yapılmış *sayılmaktadır. Ancak Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi 8400'e çıkarıldığı için en yüksek Devlet memuru aylığı kıstas alınarak yapılan hesaplamalarda Başbakanlık Müsteşarının ek göstergesi olan 8000 kullanılacaktır.*) yapılan ek gösterge dahil aylık ödemesi esas alınmaktadır.

Örneğin; milletvekilleri için yukarıda bahsi geçen "ölüm yardımı" ödemesinde "ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığı" denilirken,

- 1. derecenin 4. kademesinin göstergesi olan 1500 gösterge ile en yüksek Devlet memurunun ek göstergesi olan 8000 göstergenin topla-

mının (9500),

- Memur aylık katsayısı (2024 yılının birinci yarısı için 0,760871) ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar

kastedilmektedir.

Bu aşamada 20. Bölümde hâkim ve savcıların mali hakları anlatılırken **"38. Açıklama"** olarak yer verdiğimiz "*En Yüksek Devlet Memuruna Yapılan Ödemeler Toplamı*"na ilişkin açıklamalarımızın tekrar edilmesinde fayda bulunmaktadır.

AÇIKLAMA 38: KISTAS AYLIK, EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI

(Burada Hâkimler ve savcıların mali haklarını anlatırken "38. AÇIKLAMA" başlığı altında yer verdiğimiz bilgiler, adres göstermek yerine konunun daha iyi anlaşılması açısından tekrar edilmektedir.)

*2802 sayılı Kanun, Kıstas Aylık kavramıyla **"En Yüksek Devlet Memuruna fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamı"**nı esas almıştır. Sadece hâkimler ve savcıların mali hakları için değil, yeri geldiğinde anlatılacağı üzere, milletvekilleri ve bakan yardımcılarının maaş ve ödenekleri için de bu "kıstas aylık" temel belirleyici unsur niteliği taşımaktadır.*

Burada iki soru ön plana çıkmaktadır;

- *En yüksek Devlet memuru kimdir?*
- *En yüksek Devlet memuruna fiilen yapılmakta olan ödemeler toplamı nedir?*

38.1. EN YÜKSEK DEVLET MEMURU KİMDİR?

*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce **"En Yüksek Devlet Memuru" Başbakanlık Müsteşarı idi.** Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişi sağlayan temel yasal düzenleme olan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlık kaldırılmış, doğal olarak Başbakanlık Müsteşarlığı makamı da sona ermiştir.*

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 178. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 34. madde, yukarıdaki her iki sorunun da cevabını vermektedir.

*375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. maddesine göre **"En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı** ile Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Başkan Yardımcıları ile daire başkanlarına; sırasıyla Başbakanlık Müsteşarına, bakanlık genel müdürlerine ve bakanlık daire başkanlarına **mülga mevzuat hükümlerinde kadrolarına bağlı olarak öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde yapılır.** Bu*

ödemelerden vergi ve diğer kesintilere tabi olmayanlar bu maddeye göre de vergi ve diğer kesintilere tabi olmaz. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı ve Başkan yardımcıları ile daire başkanları, emeklilik hakları bakımından da sırasıyla Başbakanlık Müsteşarına, bakanlık genel müdürlerine ve bakanlık daire başkanlarına denk kabul edilir. İlgili mevzuatta mali ve sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından Başbakanlık Müsteşarına ve en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflar Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına yapılmış sayılır." hükmüne yer verilmiştir.

Ek 34. maddeye göre yukarıdaki sorulara cevap olmak üzere üç hususu tespit etmek gerekir:

- ***Yeni sistemde artık en yüksek Devlet memuru, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı****'dır.*
- ***Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na mülga mevzuat hükümlerinde Başbakanlık Müsteşarı için öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenecektir.***
- *İlgili mevzuatta mali ve sosyal hak ve yardımlar ile emeklilik hakları bakımından "Başbakanlık Müsteşarı"na veya* ***"En Yüksek Devlet Memuru"na yapılan atıflar, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na yapılmış sayılacaktır.***

38.2. EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA FİİLEN YAPILMAKTA OLAN ÖDEMELER TOPLAMI NEDİR?

Bu açıklamada Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanı'nın kendisi de dahil olmak üzere hâkim ve savcıların, bakan yardımcılarının ve milletvekillerinin maaş ve ödeneklerinin belirlenmesi açısından ***"mülga mevzuat hükümlerinde Başbakanlık Müsteşarı için öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki*** ödemeler"*in ortaya konulması gerekmektedir.*

Yukarıda 16. Bölümde, kamu çalışanlarının maaşlarında sadeleştirme ve denkleştirme düzenlemeleri anlatılırken, yapılan düzenlemeler içerisinde ***"özellikle Başbakanlık ve bağlı kuruluşlarında uygulanmakta olan kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasına"*** *da son verildiği belirtilmişti.*

Yeniden hatırlamak gerekirse, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması, Başbakanlık başta olmak üzere özellikle Başbakanlık bağlı kuruluşlarında (Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı vb.) uygulanmakta iken, sonra pek çok Bakanlık ve kurumda uygulanma imkânı bulan, genel olarak yönetici kadroları ile kariyer meslek kadrolarında istihdam edilen personelin, kadroları karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılmasına imkan veren bir düzenlemedir.

Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasında personele kadro maaşından daha yüksek bir maaş verilmektedir. Aylık olarak sözleşme ücreti esas alınarak verilen maaşa ilave olarak yılda dört kez (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim aylarında) ikramiye verilmesi söz konusudur. Ayrıca emsallerine göre başarılı olduğu tespit edilen personele

de yılda iki kez (Haziran ve Aralık aylarında) Teşvik İkramiyesi verilmesi öngörülmüştür. Sonraları bu ödeme unsurlarına, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, maktu fazla çalışma ücreti gibi unsurlar da ilave edilmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 12. maddesi ile 14.01.2012 tarihinden itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında yukarıda ana hatları izah edilen kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılmıştır.

Ancak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 12. maddesine bakıldığında, kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştıran diğer kurumlarda bu uygulamaya dayanak olan tüm madde metinleri yürürlükten kaldırılırken, Başbakanlık için farklı bir düzenlemeye gidilmiş, üçüncü fıkranın (f) bendinde Başbakanlık'taki kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılırken ***"10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan ", Müsteşar Yardımcısı, Başbakan Başmüşaviri, Başbakan Müşaviri ve Başbakanlık Müşavirleri, Teftiş Kurulu Başkanı, Bakanlar Kurulu Sekreteri, Hukuk Müşaviri, Basın Müşaviri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları, Başkan ve Yardımcıları, Daire Başkanı ve Yardımcıları ile Uzman, Daire Tabibi, Diş Tabibi, konusuyla ilgili en az 4 yıllık yükseköğrenim görmüş olmak kaydıyla çözümleyici ve programcı, Uzman ve Uzman Yardımcısı" ibaresi ile aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları, ……."****nın yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir. Metinde de görüleceği üzere Başbakanlık'ta sadece* ***"Müsteşar"***ın *kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsü devam ettirilmiştir.*

Diğer personel için kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılırken Başbakanlık Müsteşarı için bu statünün korunmasının sebebi,

- *En Yüksek Devlet Memuru sıfatıyla* ***"Başbakanlık Müsteşarı"****na yapılmakta olan ödemeler toplamının,*
- *Sadece o makamda istihdam edilen kişinin maaşını değil, hâkimler ve savcılar, (Anayasa Mahkemesi Başkan, üye ve raportörleri ile Sayıştay meslek mensupları da dahil) başta olmak üzere bakan yardımcıları ve milletvekilleri gibi pek çok statüde maaş ve ödenekler için kıstas aylık olarak*

belirlenmiş olmasıdır.

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı başta olmak üzere, bakanların, milletvekillerinin, bakan yardımcıları ile hâkim ve savcıların maaş ve ödenekleri ***"Başbakanlık Müsteşarı için mülga mevzuat hükümlerinde öngörülmüş mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamındaki ödemeler"*** *esas alınarak belirlenecektir.*

Mülga 10.10.1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 35. maddesinde "Başbakanlık merkez teşkilatında, Müsteşar (…) kadrolarına atananlar atandıkları kadrolarda sözleşmeli olarak da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın çalıştırılabilir. ***Bu şekilde istihdam edilen Müsteşara 56.400 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödenir. Ocak,***

Nisan, Haziran, Temmuz, Ekim ve Aralık aylarında birer aylık ücreti tutarında ikramiye verilir. Yapılacak diğer ödemeler ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca tespit edilir." *hükmüne yer verilmiştir.*

Başbakanlık'ta kadro karşılığı çalıştırılan sözleşmeli personel hakkında uygulanan mevzuat, "30/11/1984 tarihli ve 84/8813 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan "Başbakanlıkta Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Hizmet Sözleşmesi Esasları"dır.

Mülga hükümler kapsamında kadro karşılığı sözleşmeli personel olarak çalıştırılmakta olan Başbakanlık Müsteşarına yapılan ödemeler şu başlıklar altında toplanabilir:

- *56.400 gösterge esas alınarak belirlenecek aylık ücret*
- *56.400 gösterge esas alınarak belirlenecek ikramiye* ***(yılda 6 kez)***
- *Başbakanlık Müsteşarı için ilgili mevzuatında* öngörülen makam tazminatı tutarının yarısı ***(Başbakanlık Müsteşarı için belirlenmiş makam tazminatı göstergesi 15.000'dir)***
- *Başbakanlık Müsteşarı için ilgili mevzuatında* öngörülen özel hizmet tazminatının tamamı ***(Başbakanlık Müsteşarı için ÖHT oranı, en yüksek Devlet memuru aylığının % 345'idir.)***
- *Maktu fazla çalışma ücreti* ***(En yüksek Devlet memuru aylığının % 35'i tutarında)***

Şimdi 2024 Yılının 1. Dönemi için belirlenen memur maaş katsayısı esas alındığında kıstas aylık olarak Başbakanlık Müsteşarı için yapılacak ödemeler toplamını (sosyal yardımlar hariç) bir Tablo'da görelim:

TABLO 45		
EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA AYLIK OLARAK YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMI		
MAAŞ UNSURU	**HESAPLANMASI**	**BRÜT TUTAR (TL)**
AYLIK ÜCRET	56.400 X 0,760871	42.913,12
İKRAMİYE (6 AY)	(56.400 X 0,760871 / 2 (*)	21.456,56
ÖZEL HİZMET TAZMİNATI	(9500 X 0,760871 X 345/100	24.937,54
MAKAM TAZMİNATININ YARISI	(15.000 X 0,760871 / 2	5.706,53
FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	(9500 X 0,760871 X 35/100	2.529,89
TOPLAM		97.543,64 (**)

(*) Yılda (teşvik ikramiyeleri dahil) 6 ikramiye ödenmesi öngörüldüğü için, bunun aylık ödemeye nispet eden tutarını belirlemek için ikramiye tutarının yarısı esas alınmıştır.

(**) Bu brüt tutar üzerinden yapılan hesaplamada en yüksek Devlet memuru için yapılacak ödemenin net tutarı (sosyal yardımlar hariç ve bekar), 2024 Yılı Ocak ayı

*için **84.647,42 TL**'dir. (Kıstas olarak alınan en yüksek Devlet memurunun maaşının net tutarı % 20 vergi dilimine çıktığında **81.734,97 TL** olacaktır.)*

38.3. "İLAVE ÖDEME" BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI MAAŞI HESAPLAMASINDA DİKKATE ALINIR MI?

Kamuoyunda "en düşük Devlet memuru maaşını 2023 Temmuz ayı itibarıyla 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme" olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 28. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40. Madde, "kadro karşılığı sözleşmeli personel" de dahil olmak üzere tüm kamu çalışanlarına ".... (15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme" yapılmasını öngörmüştür.

Ancak Ek 40. madde metninde "25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında iş mevzuatına tabi olanlar hariç mali hakları veya ücret tavanı ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali hakları ya da bu mali haklara göre belirlenmiş olan ücret veya ücret tavanları esas alınmak suretiyle tespit edilen kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlara (26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanun hükümlerine tabi olanlar dahil)" için de bu ilave ödemenin yapılması öngörülmüştür.

Diğer taraftan bahse konu Ek 40. Maddenin ikinci fıkrasında " İlave ödeme, kapsamında bulunanlara sadece kendi unvanı esas alınarak ödenir ve mali hakları mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memuru veya başka bir unvan esas veya emsal alınmak suretiyle belirlenenler bakımından, diğer mevzuat uyarınca mali haklarının belirlenmesine esas ödeme unsurlarının kapsam veya hesabına dahil edilmez. Bu ödeme, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan veya mali ve sosyal hakların tespitinde esas alınan aylık, ücret, zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye ve diğer herhangi bir ödeme unsurunun ya da ücret tavanının hesabında dikkate alınmaz. Bu madde hükümleri, doğrudan veya başka bir ödemenin hesabında olmak üzere, tamamen veya kısmen mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak şekilde uygulanamaz. Diğer mevzuatın bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde varılan sonuçlar üç başlık altında toplanabilir:

- *Kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar için de ilave ödemenin yapılması öngörüldüğü için Başbakanlık Müsteşarı maaşının hesaplanmasında da Ek 40. maddede öngörülen ilave ödemenin dikkate alınması gerekir.*
- *Ek 40. Madde; ilave ödemenin en yüksek Devlet memuru maaşı esas alınarak belirlenen meslek ve unvanlarda bulunanlara da ödenmesini öngörmüştür.*
- *Buna karşılık Ek 40. maddenin ikinci fıkrası gereğince Başbakanlık Müsteşarının maaşı kıstas alınarak belirlenen meslek ve unvanlarda, en yüksek Devlet memuru maaşı hesabına "ilave ödeme" dahil edilmeyecek ve mükerrer ödeme yapılmasına neden olacak uygulamalar yapılmayacaktır.*

38.4. EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA FİİLEN YAPILAN ANCAK KISTAS AYLIĞIN HESABINDA DİKKATE ALINMAYAN DİĞER ÖDEMELER

Kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelere kadar en yüksek Devlet memuruna fiilen yapılmakta olan ödemeler yukarıda anlatıldığı üzere mülga mevzuat hükümlerine göre Başbakanlık Müsteşarına yapılan ödemelerden ibaret idi. Ancak 7417 sayılı Kanun en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının mali haklarını ve emekliliğini eski en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarından farklılaştıran bazı düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur.

Bu konuda 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler iki başlık altında özetlenebilir:

- *375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. maddesine eklenen fıkrada "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı kadrosunda bulunanların ek göstergesi 400 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır. Bu ilave puan en yüksek Devlet memuru aylığı veya diğer herhangi bir mali ve sosyal hakkın hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne,*
- *Yine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 38. maddede ise "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına 16.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek tazminat ödenir. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz. Bu tazminat, ilgili mevzuatı uyarınca en yüksek Devlet memurunun mali ve sosyal hakları esas alınmak suretiyle tespit edilen aylık, ikramiye, her türlü mali ve sosyal hak ile başka bir ödeme veya ücret tavanının hesaplanmasında ya da her ne ad altında olursa olsun ödenmekte olan aylık, zam, tazminat, ücret ve benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz." hükmüne*

yer verilmiştir.

Bu hükümlerin açıklaması özetle şu şekilde yapılabilir:

- *En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına fiilen 8400 ek gösterge uygulanacak, ancak diğer kamu çalışanlarına yapılacak tazminat, ek ödeme vb. ödeme unsurlarının hesabında en yüksek Devlet memuru ek göstergesi 8000 olarak kabul edilecek,*
- *Yine en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına yukarıdaki Tablo'da belirtilen ödemelere ilave olarak "16.000 x Aylık Katsayısı" tutarında ek tazminat ödenecek, ancak bu ek tazminat kıstas aylık hesabında dikkate alınmayacaktır.*

Ek tazminatın tutarı:

16.000 X 0.760871 = ***12.173,93 TL*** (Brüt) ***12.081,53 TL*** (Net)'*dir.*

Ek göstergenin farklılığı ve ek tazminat dışında kıstas aylığın hesap-

lanmasında dikkate alınmayan ancak en yüksek Devlet memuruna ödenmesi gereken bir diğer maaş unsuru da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesi kapsamındaki ilave ödemedir.

İlave ödemenin brüt tutarı da;

15.965 X 0,760871 = ***12.147,30 TL*** (Brüt) ***12.055,10 TL*** (Net)*'dir.*

3. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANI, BAŞKAN VEKİLLERİ, İDARE AMİRLERİ VE KATİP ÜYELERE YAPILAN TEMSİL ÖDENEĞİ

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı, Meclis Başkan Vekilleri, Meclis İdare Amirleri, Meclis Katip Üyelerine, **esas itibariyle 3671 sayılı Kanun çerçevesinde milletvekillerine yapılan ödenek, yolluk ve diğer ödemeler, aynı usul ve esaslar dahilinde ödenmektedir.**

Bu ödemeler dışında burada sayılanlara yapılacak ilave ödemeler, **09.10.1984 tarihli ve 3054 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Divan Üyelerinin Temsil Ödenekleri ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Hesaplarını İnceleme Komisyonunca Seçilen Denetçi Üyenin Ödeneği Hakkında Kanun** ile düzenlenmiştir.

3054 sayılı Kanuna göre Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı'na ve Divan Üyelerine, aşağıda Tablo'da belirtilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda temsil ödeneği verilmesi öngörülmüştür.

TABLO 70	
TBMM BAŞKANI VE DİVAN ÜYELERİNİN TEMSİL ÖDENEĞİ GÖSTERGELERİ	
GÖREVİ	**TEMSİL ÖDENEĞİ GÖSTERGESİ (*)**
TBMM BAŞKANI	6000
TBMM BAŞKAN VEKİLİ	5000
TBMM İDARE AMİRİ	3600
TBMM KATİP ÜYE (**)	3600

(*) Temsil ödeneği tutarı, burada belirlenmiş bulunan temsil ödeneği göstergelerinin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutardır.

(**) Türkiye Büyük Millet Meclisi Hesaplarını İnceleme Komisyonunca seçilen Denetçi Üyeye de Katip Üye için belirtilen göstergenin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda ödenek verilmesi öngörülmüştür. **(Bakınız 3054 sayılı Kanun, Madde 2)**

4. CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI VE BAKANLARA YAPILAN ÖDEMELER

Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlara yapılan ödemeler, **09.10.1984 tarihli ve 3055 sayılı Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanların Ödenek ve Yollukları ile Temsil Ödenekleri Hakkında Kanun**'la düzenlenmiştir.

3055 sayılı Kanunun 4. maddesine göre Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlara, 3671 sayılı Kanunla milletvekillerine ödenmesi öngörülen ödenek, yolluk ve diğer hakların, aynı usul ve esaslar dahilinde ödenmesi öngörülmüştür.

Konuyu biraz açmak gerekirse, Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlara aylık olarak;

- Aynen milletvekilleri gibi,
- En yüksek Devlet memuruna yapılan ödemeler toplamı kadar ödenek ve
- Bu tutarın yarısı kadar da yolluk

ödemesi yapılacaktır.

Bunun dışında **Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlara** aylık olarak "5000" göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda **"Temsil Ödeneği"** ödenmesi öngörülmüştür. **(Madde 1)**

Ayrıca tüm kamu çalışanları ve milletvekillerinde olduğu gibi Cumhurbaşkanı Yardımcısı ve Bakanlara da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. Maddesinde öngörülen **"15.965 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı" sonucunda bulunacak tutarda ilave ödeme yapılması gerekmektedir.**

Şunu da bilgi olarak belirtmek gerekir ki, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce 3055 sayılı Kanunun adı "Başbakan ve Bakanların Ödenek ve Yollukları ile Temsil Ödenekleri Hakkında Kanun"du ve Başbakanlar da bu Kanun uyarınca Temsil Ödeneği almakta idi.

Aşağıdaki Tablo'da buraya kadar anlattığımız Devlet görevlilerine aylık olarak yapılan ödemeler karşılaştırılmıştır.

TABLO 71			
MİLLETVEKİLİ, TBMM BAŞKANI, TBMM DİVAN ÜYESİ, CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI VE BAKANLAR İÇİN AYLIK ÖDEMELERİN KARŞILAŞTIRILMASI (*)			
GÖREV	**ÖDENEK**	**YOLLUK**	**TEMSİL ÖDENEĞİ GÖSTERGESİ**
MİLLETVEKİLİ	EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN AYLIK ÖDEMELER TOPLAMI KADAR	EN YÜKSEK DEVLET MEMURUNA YAPILAN AYLIK ÖDEMELER TOPLAMININ YARISI KADAR	-
TBMM BAŞKANI			6000
TBMM BAŞKAN VEKİLİ			5000
TBMM İDARE AMİRİ			3600
TBMM KATİP ÜYE			3600
CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI			5000
BAKAN			5000

(*) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. Maddesinde öngörülen ve **"(15.965) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı"** sonucunda bulunacak tutarda ilave ödemenin de burada sayılan Devlet görevlilerine ödenmesi gerekmektedir.

5. CUMHURBAŞKANI, TBMM BAŞKANI, BAŞBAKAN, CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI, BAKAN VE MİLLETVEKİLİ EMEKLİ AYLIKLARININ HESAPLANMASI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, başlıkta sayılan Devlet görevlilerinin emekli aylıkları açısından yeni bir sistem getirmiştir. Bu Devlet görevlileri için 2022 Yılı Temmuz ayına kadar Cumhurbaşkanı Ödeneğine bağlı bir yaşlılık, malullük ve emeklilik aylığı sistemi varken, 7417 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonrası, TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekilleri için (Gösterge X Aylık Katsayı) usulüne dayanan bir hesaplama sistemine geçilmiştir.

Şimdi kısaca eski sistemi özetledikten sonra yeni sistemin ayrıntılarına geçelim.

5.1. Eski Sistem

Kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile bu konuda düzenleme yapılıncaya kadar Cumhurbaşkanı (*Cumhurbaşkanı ödeneği, Bütçe Kanunu ile doğrudan belirlenmektedir.*) hariç olmak üzere buraya kadar sayılan Devlet görevlilerine **görev başında iken yapılacak ödemelerde;**

- En yüksek Devlet memuruna yapılan ödemeler toplamını esas almak suretiyle ödenek ve yolluk ödenmesi,
- Belli görevlerde bulunanlar için ise belirlenmiş göstergeler üzerinden temsil ödeneği verilmesi

öngörülürken,

- **Aynı Devlet görevlilerinin emeklilik aylığı açısından Cumhurbaşkanı ödeneğini esas alan bir sistem kurgulanmıştı.**

2022 yılı Temmuz ayına kadar uygulamada kalan bu sistemde;

- Cumhurbaşkanı için **istek tarihinde Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin % 40'ı oranında** yaşlılık aylığı bağlanması,
- TBMM Başkanı ve Başbakan için **istek tarihindeki Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin % 40'ı esas alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak yaşlılık aylığının % 75'i oranında** yaşlılık aylığı bağlanması,
- Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili İçin **Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin % 40'ı esas alınarak Cumhurbaşkanına bağlanacak yaşlılık aylığının % 45'i oranında** malullük, emeklilik veya yaşlılık aylığı ödenmesi

öngörülmüştü.

5.2. Yeni Sistem

TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekillerinin yaşlılık, malullük ve emeklilik aylıklarının Cumhurbaşkanı Ödeneğine bağlı olması kamuoyunda siyaseten iki boyutlu tartışmalara sebep olmuştur:

- Cumhurbaşkanı ödeneğinde yapılan artış "Cumhurbaşkanının maaşında artış yapılıyor" şeklinde gündeme getirilirken,
- Konunun siyaseten bu şekilde kullanılmasının önüne geçilmesi için Cumhurbaşkanı ödeneğinde artış yapılmaması ise bu ödeneğe bağlı olarak emeklilik, yaşlılık ve malullük aylığı alan yüzlerce kişinin haklarında kayıp şeklinde yorumlanmıştır.

İşte konuyu bu tartışmaların gölgesinden kurtarmak amacıyla kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 43. maddesinde yapılan düzenleme sonrası TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve TBMM Üyelerinin emekli aylıklarının belirlenmesini Cumhurbaşkanı ödeneğinden bağımsız olarak gösterge sistemine bağlayan yeni bir sistem kurgulanmıştır.

Düzenlemenin yürürlüğe konulduğu tarih itibariyle getirilen yeni düzenleme;

- TBMM Başkanı ve Başbakanlar için öngörülen yaşlılık aylığında **eski sisteme göre yaklaşık % 40,**

- Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili malullük, yaşlılık ve emeklilik aylığında da **eski sisteme göre % 112**

oranında artış anlamına gelmektedir.

Eski sistemde Cumhurbaşkanı için öngörülen yaşlılık aylığı, TBMM Başkanları ve Başbakanlar için öngörülen yaşlılık aylığından % 33 oranında daha fazla iken; 7417 sayılı Kanunla yapılan bu düzenleme sonrası, TBMM Başkanları ile Başbakanların yaşlılık aylıkları, Cumhurbaşkanları için öngörülen yaşlılık aylığını geçmiştir.

Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekillerinin malullük, emeklilik ve yaşlılık aylıkları, eski sistemde Cumhurbaşkanı yaşlılık aylığının % 45'i iken; 2022 Yılı Temmuz ayı itibarıyla yürürlüğe giren yeni sistemde neredeyse Cumhurbaşkanı yaşlılık aylığına yaklaşmıştır.

Hele hele 2022 yılı bütçe sürecinde Cumhurbaşkanı Ödeneği üzerinde yapılan siyasi tartışmaların etkisiyle, 2023 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda Cumhurbaşkanı Ödeneğinin artırılmaması sonrasında 2023 yılının başı itibarıyla burada sayılan tüm Devlet görevlilerinin emekli ve yaşlılık aylığı tutarları Cumhurbaşkanı yaşlılık aylığını geçmiş bulunmaktadır. Ancak 15.07.2023 tarihli ve 7457 sayılı "2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile Bağlı Cetvellerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la Cumhurbaşkanı Ödeneğinde 236.000 TL artış yapılmıştır. Bunun kabaca 6 aylık bir dönem için yapıldığı dikkate alındığında 2023 yılının başında 100.750 TL olan Cumhurbaşkanı Ödeneğinin aylık tutarı, 2023 yılı temmuz ayı itibarıyla 140.083 TL'ye yükseltmiştir ki bu düzenleme, yukarıda anlatmaya çalıştığımız çarpık tablonun giderilmesi yönünde bir nebze katkı sağlamıştır.

Şimdi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Cumhurbaşkanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı, Başbakanlık, Cumhurbaşkanı Yardımcılığı, Bakanlık ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeliği görevinde bulunanların aylıkları" başlıklı 43. maddesinde yer alan düzenlemelerin ayrıntılarına bakalım.

5.2.1. Cumhurbaşkanı İçin Yaşlılık Aylığı

Yeni sistemde Cumhurbaşkanı yaşlılık aylığı belirlenme usulünde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

5510 sayılı Kanunun 43. maddesinin birinci fıkrasına göre "Cumhurbaşkanı iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren, **istek tarihinde Cumhurbaşkanına ödenmekte olan aylık ödeneğin % 40'ı oranında yaşlılık aylığı bağlanması**" öngörülmüştür.

Cumhurbaşkanı iken veya bu görevden ayrıldıktan sonra ölenlerin hak sahiplerine, bu maddeye göre hesap edilen aylığın 34 üncü madde hükümlerine göre ölüm aylığı olarak bağlanması öngörülmüştür. **(Madde 43/5)**

5.2.2. TBMM Başkanı ve Başbakan İçin Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Kanunun 43. maddesinin üçüncü fıkrasına göre "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı veya Başbakan iken bu görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlara, istekleri üzerine, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren, **"133.988 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yaşlılık aylığı bağlanması**" öngörülmüştür. *(İlk yürürlüğe konulduğunda 126.000 olan bu gösterge, 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanun ile değiştirilerek 133.988'e yükseltilmiştir.)*

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı veya Başbakan iken veya bu görevlerden ayrıldıktan sonra ölenlerin hak sahiplerine, bu maddeye göre hesap edilen aylık 34 üncü madde hükümlerine göre ölüm aylığı olarak bağlanır. **(Madde 43/5)**

5.2.3. Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekilleri İçin Malüllük, Emeklilik ve Yaşlılık Aylığı

Cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık veya Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevlerinde bulunanlara veya bu görevleri herhangi bir sebeple sona erenlere,

- Kanunun ilgili maddeleri gereğince aylık bağlanmasına hak kazanmaları ve
- En az 2 yıl süreyle bu görevlerde bulunmuş olmaları halinde, **"122.530 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda malullük, emeklilik veya yaşlılık aylığı ödenmesi"** *(İlk yürürlüğe konulduğunda 115.225 olan bu gösterge, 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanun ile değiştirilerek 122.530'a yükseltilmiştir.)*

öngörülmüştür.

Bu fıkra hükümlerine göre aylık ödenebilmesi için, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce geçici 4 üncü madde kapsamında Cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık ya da Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevi esas alınarak malullük veya emeklilik aylığı ödenenler hariç olmak üzere, malullük, emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanmış olanlar ile aylık bağlanma şartlarını haiz olmayanların **en az 2 yıl süreyle en yüksek Devlet memuru emsal alınarak sigorta primi veya geçici 4 üncü madde kapsamında emekli keseneği ile kurum karşılığı ödemiş olmaları da zorunludur.**

Yukarıdaki hükme göre tespit edilen aylığı almakta iken ya da Cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık veya Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevleri sırasında veya bu görevlerinin sona ermesinden sonra ölenlerin bu Kanunda düzenlenen koşullara sahip olan hak sahiplerine, 2 yıl süreyle bu görevlerde bulunmuş olma ve sigorta primi veya emekli keseneği ile kurum karşılığı ödenmesi açısından yukarıdaki fıkrada düzenlenmiş olan şart aranmaksızın, bu maddeye göre hesap edilen aylık esas alınarak ölüm ya da dul ve yetim aylığı bağlanması öngörülmüştür.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı, Cumhurbaşkanı yardımcılığı, bakanlık veya Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği görevlerinde bulunanların altıncı fıkra kapsamında yapılacak sigorta primi veya emekli keseneği ile kurum karşılığı hesaplamalarında **9000 ek gösterge rakamının esas alınması** öngörülmüştür. **(Madde 43/10)**

Şimdi buraya kadar anlattıklarımızı hem katsayılar ve Cumhurbaşkanı ödeneğinde artış yapılan 2023 yılının ikinci dönemi, hem de 2024 yılının birinci dönemi açısından bir Tablo üzerinde görebiliriz.

TABLO 72		
CUMHURBAŞKANI, TBMM BAŞKANI, BAŞBAKAN, CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI, BAKAN VE MİLLETVEKİLİ EMEKLİ AYLIKLARININ HESAPLANMASI (2023/2 DÖNEMİ)		
GÖREV	**YAŞLILIK - EMEKLİLİK AYLIĞI HESAPLAMA YÖNTEMİ**	**TUTARI (TL)**
CUMHURBAŞKANI	CUMHURBAŞKANI AYLIK ÖDENEĞİNİN % 40'I	40.300 (*)
		56.033 (**)
TBMM BAŞKANI	133.988 X AYLIK KATSAYI (***)	68.306
BAŞBAKAN		
CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI	122.530 X AYLIK KATSAYI (***)	62.465
BAKAN		
MİLLETVEKİLİ		

(*) 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenen yıllık Cumhurbaşkanı Ödeneğinin (1.209.000 TL) aylık tutarı (1.209.000 / 12 = 100.750) esas alınmıştır. 2023 yılı başından 2023 yılı Temmuz ayına kadar geçerli olan 40.300 TL'lik tutarın hesaplanmasında işte bu ödenek tutarı kullanılmıştır.

(**) Yukarıda anlatılan çarpıklığın (*Devletin en üst makamı olan Cumhurbaşkanlığı Makamı için öngörülen emekli aylığının diğer Devlet görevlilerinin emekli aylıklarından düşük olması*) giderilebilmesi amacıyla 15.07.2023 tarihli ve 7457 sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile Bağlı Cetvellerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Cumhurbaşkanı Ödeneğinde 236.000 TL ilave yapmıştır. Bunun kabaca 6 aylık bir dönem için yapıldığı dikkate alındığında Cumhurbaşkanı Ödeneğinin aylık tutarı 100.750 TL'den, 140.083 TL'ye yükselmektedir. 2023 Yılı Ağustos başı itibarıyla geçerli Cumhurbaşkanı Ödeneğinin % 40'ı, 56.033 TL'ye çıkmaktadır.

(***) Kamuoyunda en düşük Devlet memuru maaşını 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun

16. maddesiyle daha önce 126.000 ve 115.225 olan gösterge sayıları, sırasıyla 133.988 ve 122.530 olarak değiştirilmiştir. Böylece diğer emekli aylıklarında olduğu gibi, TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili emekli aylıklarında da katsayı artışına paralel olarak % 6.34 oranında ilave artış sağlanmış olmaktadır.

2023 yılının ikinci yarısı için memur aylık katsayısı 0,509796 olarak belirlenmiştir.

Şimdi de 2024 yılının birinci yarısı itibarıyla aynı Devlet görevlilerinin emekli aylıklarının güncel halini bir Tablo üzerinde görelim.

TABLO 72/A		
CUMHURBAŞKANI, TBMM BAŞKANI, BAŞBAKAN, CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI, BAKAN VE MİLLETVEKİLİ EMEKLİ AYLIKLARININ HESAPLANMASI (2024/1 DÖNEMİ)		
GÖREV	**YAŞLILIK - EMEKLİLİK AYLIĞI HESAPLAMA YÖNTEMİ**	**TUTARI (TL)**
CUMHURBAŞKANI	CUMHURBAŞKANI AYLIK ÖDENEĞİNİN % 40'I	73.200 (*)
TBMM BAŞKANI	133.988 X AYLIK KATSAYI (**)	101.947
BAŞBAKAN		
CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI	122.530 X AYLIK KATSAYI (**)	93.229
BAKAN		
MİLLETVEKİLİ		

(*) 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenen yıllık Cumhurbaşkanı Ödeneğinin (2.196.000 TL) aylık tutarı (2.196.000 / 12 = 183.000) esas alınmıştır.

(**) Kamuoyunda en düşük Devlet memuru maaşını 22.000 TL'nin üzerine çıkaran düzenleme olarak bilinen 14.07.2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunun 16. maddesiyle daha önce 126.000 ve 115.225 olan gösterge sayıları, sırasıyla 133.988 ve 122.530 olarak değiştirilmiştir. Böylece diğer emekli aylıklarında olduğu gibi, TBMM Başkanı, Başbakan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı, Bakan ve Milletvekili emekli aylıklarında da katsayı artışına paralel olarak % 6.34 oranında ilave artış sağlanmış olmaktadır.

2024 yılının birinci yarısı için memur aylık katsayısı 0,760871 olarak belirlenmiştir.

6. CUMHURBAŞKANLIĞI POLİTİKA KURULU ÜYELERİ

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte Cumhurbaşkanlığı bünyesinde Politika Kurulları oluşturulması öngörülmüştür.

10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Ka-

rarnamesi'nin 20. maddesine göre Cumhurbaşkanlığı bünyesinde oluşturulan Politika Kurulları şunlardır:

- Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu
- Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu
- Ekonomi Politikaları Kurulu
- Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu
- Hukuk Politikaları Kurulu
- Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu
- Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu
- Sosyal Politikalar Kurulu
- Yerel Yönetim Politikaları Kurulu

Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarının oluşumu ile ilgili olarak da 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 21. maddesine göre;

- Cumhurbaşkanı'nın, kurulların başkanı olduğu,
- Kurulların en az üç üyeden oluşacağı,
- Kurul üyelerinin Cumhurbaşkanınca atanacağı,
- Cumhurbaşkanı'nın kurul üyelerinden birini başkanvekili olarak görevlendireceği

hükme bağlanmıştır.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 35. maddesine göre;

- Cumhurbaşkanlığına bağlı kurulların üyelerine,
- **(100.000) gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda**

her ay ek ödeme yapılabilir.

2024 yılının birinci yarısına ilişkin memur maaş katsayısı ile hesaplandığında bu ek ödemenin tutarı;

100.000 X 0.760871 = 76.087,10 TL (Brüt)

olmaktadır.

Bu ek ödemenin, yapılacak işin niteliği, çalışma süresi ve üstlenilen görev dikkate alınarak her bir üye için farklı tutarlar belirlenebilmesi, bu ödemeler hakkında aylıklara ilişkin hükümlerin uygulanması, **damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaması,** bu ödemenin, ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaması öngörülmüştür.

7. BAKAN YARDIMCISININ AYLIK ÜCRETİ

27.09.1984 tarihli ve 3046 sayılı Bakan Yardımcılarının Mali Hakları ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un 21/A maddesine göre

- Bakan Yardımcılarına
- En yüksek Devlet memuruna mali haklar kapsamında yapılan ödemelerin

- Yüzde yüz ellisi oranında
- Aynı usul ve esaslar çerçevesinde

aylık ücret ödenmesi öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere, Bakan Yardımcılarının maaşları da hâkim ve savcılar, Cumhurbaşkanı yardımcısı, **bakanlar ve milletvekillerinde olduğu gibi** en yüksek Devlet memuruna mali haklar kapsamında yapılan ödemelerin toplamına endekslenmiş bulunmaktadır.

Diğer kamu görevlilerine olduğu gibi Bakan Yardımcılarına da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesi uyarınca, 15.965 göstergenin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda (12.147,30 TL Brüt, 12.055,10 TL Net) ilave ödeme yapılması gerekmektedir.

Bu Bölümde sayılan diğer devlet görevlilerinin aksine Bakan yardımcıları memur konumundadır.

Bakan yardımcısına yapılmakta olan aylık ücret ödemesinde dikkate alınmamakla birlikte Bakan yardımcılarının hiyerarşideki yerleri ve emeklilikleri açısından belirleyici olduğu için;

- Ek göstergeleri 8.000
- Makam tazminatı göstergeleri 15.000
- Temsil tazminatı göstergeleri 20.000

olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Bakanlık teşkilatlarında Bakan'dan sonra hiyerarşik olarak en üst konumda bulunan Bakan Yardımcıları için belirlenmiş bulunan ek gösterge, makam ve temsil tazminatı göstergelerinin en yüksek Devlet memuru olarak hesaplamalarda dikkate alınan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı ile aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

(**NOT:** Kıstas olarak alındığında en yüksek Devlet memurunun ek göstergesi 8.000 olarak kabul edilmekle birlikte, kamuoyunda ek gösterge düzenlemesi olarak bilinen 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 22. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 34. maddesine eklenen fıkrada 15.01.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere

"***Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı kadrosunda bulunanların ek göstergesi 400 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır.*** *Bu ilave puan en yüksek Devlet memuru aylığı veya diğer herhangi bir mali ve sosyal hakkın hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.*"

hükmüne yer verilmiştir.

Yani,

- ***En yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi 8.400 olarak uygulanacak,***
- ***Ancak mevzuatta en yüksek Devlet memuruna yapılan atıflar esas alındığında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanının ek göstergesi 8.000 olarak kabul edilecektir.***)

8. BELEDİYE BAŞKANLARININ AYLIK ÖDENEKLERİ

Belediye başkanlarının özlük hakları, 03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 39. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, belediye başkanlarına nüfuslarına göre **belirlenmiş göstergelerin, memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda "aylık brüt ödenek"** ödenmesi öngörülmüştür. Belediye başkanının görevli, izinli ve hasta bulunduğu sürelerde ödeneği kesilmeyecektir.

Belediye başkanlarına ayrıca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. Maddesi hükmü uyarınca (15.965 X Memur Aylık Katsayısı) tutarında ilave ödeme yapılması öngörülmüştür.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca, **Devlet memurları ile bakmakla yükümlü bulundukları için uygulanan sosyal hak ve yardımların, aynı esas ve usullere göre belediye başkanları ile bakmakla yükümlü bulundukları için de uygulanması öngörülmüştür.**

Ancak 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 39. maddesinde yerleşim yerinin nüfusuna göre belirlenmiş bulunan aylık brüt ödenek göstergelerine daha önceki Bütçe Kanunlarında olduğu gibi **2024 Yılı Merkezi** Yönetim Bütçe Kanununun K Cetveli uyarınca (2280) sayısı ilave edilmektedir.

Bunun sebebi, 2013 Yılı Toplu Sözleşme müzakereleri sonucunda toplu sözleşme ile kamu çalışanlarının taban aylıklarına yapılması öngörülen 175 TL tutarındaki artış olup, o tarihte yapılan 175 TL'lık artışın gösterge karşılığı olan 2280 sayısı, daha sonra gösterge ile belirlenen tutarlara artış olarak ilave edilmektedir.

Aşağıdaki Tablo'da yerleşim yerinin nüfusuna göre belediye başkanlarına ödenmesi öngörülen aylık brüt ödenek tutarlarının belirlenmesinde kullanılan göstergeler gösterilmiştir.

TABLO 73		
NÜFUSLARINA GÖRE BELEDİYE BAŞKANLARININ AYLIK BRÜT ÖDENEKLERİ (*)		
YERLEŞİM YERİ NÜFUSU	**ÖDENEK GÖSTERGESİ (**)**	**BRÜT TUTARI (***)**
0 – 10.000 ARASI	72.280	54.996 TL
10.001 – 50.000 ARASI (****)	82.280	62.604 TL
50.001 – 100.000 ARASI	102.280	77.822 TL
100.001 – 250.000 ARASI	117.280	89.235 TL
250.001 – 500.000 ARASI	137.280	104.452 TL
500.001 – 1.000.000 ARASI	157.280	119.670 TL
1.000.001 – 2.000.000 ARASI	192.280	146.300 TL
2.000.000'DEN FAZLA	232.280	176.735 TL

(*) Belediye başkanlarına ödenecek aylık brüt ödenek tutarları burada belirlenmiş bulunan göstergelerin memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda belirlenmektedir.

Belediye başkanlarına ayrıca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesi hükmü uyarınca (15.965 X Memur Aylık Katsayısı) tutarında ilave ödeme yapılması öngörülmüştür. 2024 yılının ikinci yarısı için ilave ödemenin tutarı, 12.147,30 TL (Brüt), 12.055,10 TL (Net)'dir

(**) 2013 yılı toplu sözleşmelerinde kamu çalışanlarına yapılan 175 TL tutarındaki artışın o tarihteki gösterge karşılığı (2280) olup, o tarihten sonra gösterge karşılığı belirlenen tutarlara (2280) sayısı ilave edilmektedir. Bu, 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu K Cetvelinin de hükmüdür.

(***) Bu sütunda belirlenen brüt tutarlar, ikinci sütundaki göstergelerin, 2024 yılının 1. dönemi için belirlenmiş bulunan memur aylık katsayısı (0,760871) ile çarpımı sonucunda bulunmuştur.

(****) Nüfusu 50.000'den az olan il belediye başkanları için, nüfusu 50.001 – 100.000 arasında yer alan belediye başkanları için belirlenen göstergeler esas alınarak aylık ödenekleri belirlenmektedir.

9. BELEDİYE BAŞKANLARININ EK GÖSTERGE VE MAKAM TAZMİNATLARI

Belediye başkanlarının ek göstergeleri konusunda biri 5434 sayılı Kanuna göre diğeri de 5510 sayılı Kanuna göre belirlenmiş ek göstergelerden bahsetmek mümkündür.

9.1. 5434 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanlarının Ek Göstergeleri

Aylıklarını personel kanunlarına göre almayan iştirakçilerin ek göstergelerinin nasıl belirleneceği 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun mülga Ek 48. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre aylıklarını personel kanunlarına göre almayan iştirakçilere, genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan **genel müdürler için belirlenen ek gösterge rakamını geçmemek üzere,** ifa ettikleri görevleri itibariyle Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri sınıflardaki benzer görevlerin aynı kadro, unvan veya derecesi için belirlenmiş ek göstergelerin uygulanması öngörülmüştür.

Belediye başkanı olarak iştirakçilikleri devam edenlere, genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan genel müdürler için belirlenen ek gösterge rakamını ve öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi geçmemek üzere **emekli keseneklerine esas aylık dereceleri itibariyle mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı için tespit edilen ek göstergeler uygulanır.**

Bu fıkralara girenlerden **daha önce personel kanunlarına göre aylık al-**

mış iştirakçilere uygulanacak ek göstergelerin, önceki görevleri için tespit edilmiş ek göstergelerden aşağı olamayacağı öngörülmüştür.

Aşağıdaki Tablo'da 5434 sayılı Kanununun mülga hükümlerine göre belediye başkanlarının emeklilikleri açısından uygulanacak ek göstergelerinin belirlenmesinde esas alınacağı belirtilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun eki I sayılı Cetvel'de Mülki İdare Amirliği Hizmetleri sınıfı için belirlenmiş ek göstergeler gösterilmiştir.

TABLO 74	
5434 SAYILI KANUNA GÖRE BELEDİYE BAŞKANLARIN EK GÖSTERGELERİNİN BELİRLENMESİNDE ESAS ALINACAK MİAH SINIFI EK GÖSTERGELERİ	
EMEKLİLİK KESENEĞİNE ESAS DERECE	**EK GÖSTERGE**
1.DERECENİN 4. KADEMESİ	5400
1.DERECE	4600
2.DERECE	4200
3.DERECE	3600
4.DERECE	2900
5.DERECE	2800
6.DERECE	2200
7.DERECE	2100
8.DERECE	1900
9.DERECE	1750

9.2. 5510 Sayılı Kanuna Göre Belediye Başkanlarının Ek Göstergeleri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesinde iştirakçilerin prime esas kazançlarının belirlenmesinde

- Büyükşehir belediye başkanları için **bakanlık genel müdürünün,**
- Diğer belediye başkanları için ise öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetvelinin **"VIII. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (c) bendinde belirtilenlerin**

prime esas kazançlarının esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

Aşağıdaki Tablo'da 5510 sayılı Kanuna göre belediye başkanlarının prime esas kazançlarının belirlenmesinde esas alınan ek göstergeler gösterilmiştir:

TABLO 75	
5510 SAYILI KANUNA GÖRE BELEDİYE BAŞKANLARIN PRİME ESAS KAZANÇLARININ BELİRLENMESİNDE ESAS ALINAN EK GÖSTERGELER	
GÖREV VEYA DERECE	**EK GÖSTERGE**
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI	7000
DİĞER BELEDİYE BAŞKANLARI İÇİN	
1.DERECENİN 4. KADEMESİ	5400
1.DERECE	4600
2.DERECE	4200
3.DERECE	3600
4.DERECE	2900
5.DERECE	2800
6.DERECE	2200
7.DERECE	2100
8.DERECE	1900
9.DERECE	1750

9.3. Belediye Başkanlarının Makam, Temsil ve Görev Tazminatları

Belediye başkanlarına, yukarıda da belirtildiği üzere 5393 sayılı Belediye Kanunu hükümlerine göre yerleşim yerlerinin nüfusları esas alınarak belirlenmiş bulunan göstergeler üzerinden aylık ödenek ödenmesi öngörülmüştür. Dolayısıyla burada anlatılacak olan makam, temsil ve görev tazminatlarının, görev başında iken alınan ödenekle bir ilgisi bulunmamaktadır.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun mülga Ek 68. maddesine göre, Sandıkça emekli aylığı bağlanan;

Büyükşehir belediye başkanlarına 7000,

İl belediye başkanlarına 6000,

İlçe ve ilk kademe belediye başkanlarına 3000,

Diğer belediye başkanlarına 1500 gösterge rakamı üzerinden,

bu maddede belirtilen usul ve esaslar dâhilinde makam tazminatı, buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

5510 sayılı Kanuna 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla eklenen Ek 21. maddesi, 5510 sayılı Kanuna tabi Belediye Başkanlarının emekli aylıklarına da 5434 sayılı Kanunun mülga Ek 68. maddesinde öngörülen şartları taşımaları kaydıyla makam. temsil ve görev tazminatlarının ilave edilmesini hükme bağlamıştır.

5434 sayılı Kanuna göre belediye başkanları için öngörülen makam, temsil ve görev tazminatı göstergeleri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir.

TABLO 76		
5434 SAYILI KANUNA GÖRE BELEDİYE BAŞKANLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN MAKAM, TEMSİL VE GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGELERİ		
GÖREV	**MAKAM TAZMİNATI GÖSTERGESİ**	**TEMSİL/GÖREV TAZMİNATI GÖSTERGESİ**
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI	7000	17000 (TT)
İL BELEDİYE BAŞKANI	6000	15000 (GT)
İLÇE VE İLK KADEME BELEDİYE BŞK.	3000	9000 (GT)
DİĞER BELEDİYE BAŞKANLARI	1500	7500 (GT)

Yukarıda da belirtildiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesinde iştirakçilerin prime esas kazançlarının belirlenmesinde;

- Büyükşehir belediye başkanları için **bakanlık genel müdürünün,**
- Diğer belediye başkanları için ise öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetvelinin **"VIII. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (d) bendinde belirtilenlerin**

prime esas kazançlarının esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

Bu sebeple 5510 sayılı Kanuna tabi belediye başkanlarının prime esas kazançları açısından;

- Büyükşehir belediye başkanları için, bakanlık genel müdürleri için belirlenmiş bulunan makam tazminatı (7000) ve temsil tazminatı (17000) göstergeleri,
- Diğer belediye başkanları için ise emsali durumundaki mülki idare amirleri için belirlenmiş bulunan makam ve görev tazminatı göstergeleri

esas alınacaktır.

Belediye başkanlarının emekli aylıkları ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesine bakılabilir.

10. BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ ARASINDAN BAŞKAN YARDIMCISI GÖREVLENDİRİLMESİ VE MALİ HAKLARI

Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın; belediye başkanının, zorunlu gördüğü takdirde,

- Nüfusu 50.000'e kadar olan belediyelerde bir,
- Nüfusu 50.001-200.000 arasında olan belediyelerde iki,
- Nüfusu 200.001-500.000 arasında olan belediyelerde üç,
- Nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört

belediye meclis üyesini **belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilmesi öngörülmüştür.**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 40. maddesi, Belediye Başkan Yardımcılarına da (15.965 X Memur Aylık Katsayısı) tutarındaki ilave ödemenin ödenmesini öngörmüştür.

Bu şekilde Başkan Yardımcısı olarak görevlendirilen meclis üyelerine, **belediye başkanına verilen ödeneğin 2/3'ünü aşmamak üzere belediye meclisi tarafından belirlenecek aylık ödenek verilir** ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilir.

Bu şekilde görevlendirmenin, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dâhil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmeyeceği ve belediye meclisinin görev süresini aşamayacağı öngörülmüştür. Başkan yardımcısı olarak görevlendirilenlerin sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları belediye bütçesinden karşılanmaktadır.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 21. maddesine göre büyükşehir belediyelerinde **"başkan yardımcısı bulunmayacağı"** öngörülmüştür.

11. MAHALLİ İDARELERDE MECLİS HUZUR HAKKI VE ENCÜMEN ÖDENEKLERİ

Mahalli idarelerin karar organları "meclis" ve "encümen"dir.

11.1. Meclis Huzur Hakkı

Mahalli idarelerde karar organı;

- İl özel idarelerinde **"il genel meclisi"**,
- Büyükşehir belediyelerinde **"büyükşehir belediye meclisi"**,
- Belediyelerde de **"belediye meclisi"**dir.

11.1.1. İl Genel Meclisinde Huzur Hakkı

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24. maddesine göre, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için;

- İl genel meclisi başkanına 6000 gösterge,
- Diğer meclis üyelerine 2200 göstergenin, memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda

huzur hakkı ödenmesi öngörülmüştür.

(**NOT:** *2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu K Cetveline göre burada yer alan 6000 ve 2200 göstergelerin, 2024 yılında sırasıyla 6026 ve 2226 olarak uygulanması öngörülmüştür.*)

11.1.2. Büyükşehir ve Belediye Meclisinde Huzur Hakkı

5393 sayılı Belediye Kanununun 32. maddesine göre, Büyükşehir ve belediye meclis başkan ve üyelerine, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için,

- 39 uncu madde uyarınca belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere
- Meclis tarafından belirlenecek miktarda

huzur hakkı ödenmesi öngörülmüştür.

11.2. Encümen Ödeneği

İl özel idarelerinde valinin başkanlığında, genel sekreter ile il genel meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından seçeceği üç üye ve valinin her yıl birim amirleri arasından seçeceği iki üyeden oluşan **"il encümeni",**

Büyükşehir belediyelerinde, belediye başkanının başkanlığında, belediye meclisinin kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri genel sekreter, biri malî hizmetler birim amiri olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşan **"Büyükşehir belediye encümeni",**

Belediyelerde ise belediye başkanının başkanlığında;

- İl belediyelerinde ve nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden,
- Diğer belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye olmak üzere beş kişiden,

oluşan **"Belediye Encümeni"** bulunmaktadır.

11.2.1. İl Encümeni Ödeneği (5302 sayılı Kanun, Madde 28)

İl Encümeninin

- **Memur olmayan üyelerine (12000) göstergenin**
- Encümen başkanı hariç encümenin **memur üyelerine ise (6000)** göstergenin

Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık brüt ödenek verilmesi öngörülmüştür.

11.2.2. Büyükşehir Belediye Encümen Ödeneği (5216 sayılı Kanun, Madde 16)

Büyükşehir belediye encümeninin

- Başkanı ve seçilmiş üyelerine, (12.000) göstergenin
- Memur üyelerine (6000) göstergenin

Devlet memur aylıkları için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık brüt ödenek verilmesi öngörülmüştür.

11.2.3. Belediye Encümen Ödeneği (5393 sayılı Kanun, Madde 36)

Belediye encümeni başkan ve üyelerine,

- Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde (3.500),
- Nüfusu 10.001-50.000'e kadar olan belediyelerde (4.500),
- Nüfusu 50.001-200.000'e kadar olan belediyelerde (6.000)
- Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise (7.500) göstergenin

Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık brüt ödenek verilmesi öngörülmüştür. **Belediye Encümeninin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenecektir.**

12. MUHTAR ÖDENEĞİ

Kırsaldan kentlere göçün bir sonucu olarak bugün görece olarak önemini kaybetmiş olsa da yönetim sistemimizde yaklaşık 200 yıldır var olan muhtarlara verilecek ödenek, 29.08.1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası'nda düzenlenmiştir.

2108 sayılı Kanuna göre;

- Köy muhtarları ile şehir ve kasaba mahalle muhtarlarına,
- 14.750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda

aylık ödenek verilmesi öngörülmüştür. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Kanunun 1. maddesinin ikinci fıkrasına 08.04.2022 tarihli ve 7394 sayılı Kanunla eklenen cümlede "Bu ödeneğin net tutarının net asgari ücret tutarının altında kalması halinde aradaki fark, ödenek için öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ayrıca ödenir." hükmüne yer verilmek suretiyle muhtar ödeneği, asgari ücret tutarına yükseltilmiştir.

Bu ödeneğin karşılığının her yıl İçişleri Bakanlığı bütçesine konulması ve yılı içinde söz konusu bütçeden il özel idare ile yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları bütçelerine aktarılması öngörülmüştür.

Muhtar ödeneği, her ayın onbeşinci günü il özel idareleri tarafından ilgililere peşin olarak ödenmektedir. **(Kanun, Madde 1)**

Köy ve mahalle muhtarlarından bir sosyal güvenlik kurumundan emekli aylığı almakta bulunanların bu aylıklarının, muhtarlık ödeneği ve harçlardan alacakları prim dolayısıyla kesilmemesi öngörülmüştür. **(Kanun, Madde 3)**

Sosyal güvenlik sistemi açısından;

- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmayan veya bu kapsamda aylık almayan köy ve mahalle muhtarlarının, **5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları**
- Birinci fıkra kapsamında bulunanların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak **sosyal güvenlik primlerinin, il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi,**
- **Sosyal güvenlik primlerinin karşılığının her yıl İçişleri Bakanlığı bütçesine konulması ve yılı içinde söz konusu bütçeden il özel idare ve yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları bütçelerine aktarılması**

öngörülmüştür. **(Kanun, Madde 4)**

YİRMİ BEŞİNCİ BÖLÜM
KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE YENİ BİR MEVZUAT TÜRÜ: TOPLU SÖZLEŞME - KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

Türkiye'de kamu personel sistemi anlatılırken, özellikle son 20 yılda yaşanan gelişmeler dikkate alındığında iki konu gündeme getirilmezse anlatılanların eksik kalacağı açıktır;

- Kamu personel yönetiminin artık en önemli paydaşı olarak **kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları,**
- Taraflar arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme müzakere süreçleri sonunda ortaya çıkan ve kamu personel mevzuatının yeni ve önemli bir unsuru olan **Toplu Sözleşmeler veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları.**

Dilerseniz bu konudaki tarihsel gelişimi kısaca özetleyelim.

1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile başlayan ve 1971 yılında anayasa değişikliğinin getirdiği memurlara sendika yasağı ile biten kısa dönem bir kenara bırakılacak olursa, günümüze kadar uzanan kamu görevlileri sendikacılığının başlangıcı, 1995 yılıdır.

Kamu görevlilerine sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı 1995 yılında Anayasa değişikliği ile tanınmıştır. Anayasal düzeyde kamu görevlilerine sendika kurma ve kurulmuş bulunan sendikalara üye olma hakkı 1995 yılında tanınmış olmasına karşılık, sendika hakkının kullanımını ya da sendikalarla Hükümet arasındaki ilişkilerin hangi kurallar üzerinden yürütüleceğini düzenleyen mevzuatın yürürlüğe konulması için bir süre daha beklemek gerekmiştir.

Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının kullanımını gösteren **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu** 2001 yılında yürürlüğe konulmuştur.

4688 sayılı Kanunun öngördüğü sisteme göre kamu kurum ve kuruluşlarında **işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyona dayalı olarak istihdam edilen kamu çalışanları** kamu görevlileri sendikalarına üye olabilir. Bu tanıma göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmekte olanlardan memurlar, sözleşmeli personel ve akademik personel sendika üyesi olabilmektedir. Kategorik olarak hâkim ve savcılar ile askeri personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olması yasaklanmıştır. Memur kapsamına girdiği halde sendika üyesi olamayacaklar da Kanunda ayrıca belirtilmiştir.

Statü ya da unvan itibariyle ***"sendika üyesi olamayacaklar"*** Kanunun 15. maddesinde sayma yoluyla belirtilmiştir. Örneğin; yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, mülkî idare amirleri, kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimi yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, mülki idare amirleri Silahlı Kuvvetler mensupları, Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeli Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler, kamu görevlileri sendikalarına üye olamamaktadır. Yıllar itibariyle Kanunun 15. maddesinde yer alan sendika üyesi olamayacaklar listesi, gerek yasal düzenlemelerle gerekse yargı kararlarıyla sınırlı da olsa daralmıştır.

(**NOT:** En son 2 Kasım 2023 tarihli ve 32357 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 13.09.2023 tarihli ve E:2023/92 ve K: 2023/156 sayılı Kararında 4688 sayılı Kanunun 15. maddesinde yer alan "*daire başkanları ile fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları*"nın kamu görevlileri sendikalarına üye olamamaları hükmü Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir.)

İşçi sendikalarındaki "iş kolu" esasına karşılık, kamu görevlileri sendikacılığında "hizmet kolu" esası geçerlidir. Kamu görevlileri sendikalarının toplam 11 hizmet kolu kapsamında kurulabilmesi öngörülmüştür. Kamu görevlileri sendikalarının kurulabilecekleri hizmet kolları Kanunun 5. maddesinde aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu
- Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu
- Yerel Yönetim Hizmet Kolu
- Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Kolu
- Kültür ve Sanat Hizmet Kolu
- Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Kolu
- Ulaştırma Hizmet Kolu
- Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu
- Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu
- Diyanet ve Vakıf Hizmet Kolu

Kamu kurum ve kuruluşlarının kapsamında yer aldığı hizmet kolları **Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum**

ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik ile belirlenmiştir. Bahse konu Yönetmelik ekinde her bir hizmet kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları sayma suretiyle belirtilmiştir.

Kamu çalışanları bu tanımlamaya göre, kendi meslekleri ne olursa olsun, çalıştıkları kurumun kapsamına girdiği hizmet kolunda kurulu sendikalara üye olabilmektedir.

Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığında çalışmakta olan bir doktor, mesleği dolayısıyla sağlık ve sosyal hizmet kolu kapsamında kurulu bir sendikaya değil, çalıştığı Bakanlığın kapsamına girdiği eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu alanında kurulmuş olan bir sendikaya üye olabilir. Sağlık Bakanlığı bünyesinde görev yapmakta olan bir din görevlisi de mesleği gereği diyanet ve vakıf hizmet kolu kapsamında kurulu bir sendikaya değil, kadrosunun bulunduğu Bakanlığın kapsamına girdiği sağlık ve sosyal hizmet kolu alanında kurulmuş olan bir sendikaya üye olabilir.

1. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞINDA TOPLU GÖRÜŞME DÖNEMİ (2002-2010)

Kamu personel yönetiminin yeni paydaşı olan kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile kamu işverenini temsilen Hükümet temsilcileri (*O zamanki adıyla Kamu İşveren Kurulu*); 2002 yılından itibaren kamu personelini ilgilendiren belli konularda müzakere sürecini yürütmek üzere o zaman yürürlükte olan mevzuatın "*toplu görüşme*" olarak nitelendirdiği bir platformda bir araya gelmeye başlamıştır.

2002-2010 yılları arasında kamu çalışanlarını temsilen kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının temsilcileri ile Hükümeti temsilen görevlendirilen bir Bakan ve ilgili kamu yöneticileri ve kamu işveren sendikası temsilcilerinden oluşan Kamu İşveren Kurulu arasında **toplam 9 toplu görüşme** süreci gerçekleştirilmiştir.

Kanunun öngördüğü toplu görüşme sisteminde;

- Taraflar arasında uzlaşma sağlanması halinde imzalanan Mutabakat Metni,
- Uzlaşma sağlanamaması halinde ise (*aşağıda anlatılacağı üzere uzlaşmazlık halinde bir de Uzlaştırma Kurulu'na başvuru prosedürü vardı*) uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren Tutanak

Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulmakta idi.

Tekraren belirtmek gerekirse; toplu görüşme sürecinde taraflar arasında uzlaşma sağlansa bile, 4688 sayılı Kanunun Bakanlar Kurulu'na yüklediği sorumluluk; üzerinde uzlaşma sağlanılan konu idari bir işlemse onu düzenlemek, uzlaşılan konu bir yasa düzenlemesini gerektiriyorsa o teklifi Meclis'e sevketmek olarak belirlenmiş idi.

Mutlak uygulanma zorunluluğu bulunmasa bile şüphesiz 9 yıl süren toplu

görüşme düzeneğinde de kamu görevlilerini ilgilendiren birçok alanda toplu görüşme mutabakat metinlerinin bir sonucu olarak kamu personel sisteminde aşağıda bazılarını zikredeceğimiz önemli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, 2002 yılından, 2010 yılına kadar uygulanma imkânı bulan toplu görüşme sisteminde, taraflar arasında "*uzlaşıldığı andan itibaren doğrudan sonuç doğuran bir metin*"den bahsedemiyoruz. Özetle taraflar arasında gerçekleştirilen müzakerelerde bir konu üzerinde uzlaşılsa bile, o konuyu hayata geçirmek için Hükümet tarafından ya idari düzenleme yapılması ya da yasa tasarısının parlamentoya sevkedilmesi suretiyle yasalaşma sürecinin başlatılması gerekmektedir.

Toplu görüşme müzakerelerinde uzlaşmazlık ortaya çıkması halinde, Yargıtay'ın ilgili Daire Başkanının (İlgili Dairenin Başkanı, a*ynı zamanda Yüksek Hakem Kurulu Başkanı idi*) başkanlığında Üniversitelerarası Kurul'ca farklı bilim dallarından seçilen üniversite öğretim üyelerinden oluşan 5 kişilik Uzlaştırma Kurulu'na başvurulabiliyordu. Uzlaştırma Kurulu'nun kararı sonrası taraflar yeniden bir araya geliyor ve Uzlaştırma Kurulu'nun kararı üzerinde müzakereler yapıldıktan sonra, tarafların uzlaştığı ve uzlaşamadığı konuları içeren tutanak Bakanlar Kurulu'na sunuluyordu.

2002 - 2010 yılları arasında uygulanma imkânı bulan toplu görüşme süreçlerinin kamu çalışanlarına dönük son derece önemli sonuçları olmuştur. Bu dönemde toplu görüşme süreçlerinde gündeme getirilen pek çok konuda kamu personel sistemini ilgilendiren önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (*Her bir konunun yanında parantez içerisinde yer verilen* yıl, o düzenlemenin *gerçekleştirilmesine ilişkin mutabakatın, hangi yıla ilişkin toplu görüşme sürecinde karara bağlandığını göstermektedir.*):

- 1991 yılından sonra göreve başlayan kamu çalışanlarına 1 derece verilmesi (2004),
- Disiplin affı çıkarılması (2004),
- Eşi, çocuğu ve kardeşi engelli olan personelin bu yakınlarının eğitiminin sağlanacağı il ve ilçeye atanması (2004),
- Açıktan vekil olarak atanan din görevlilerinin kadroya geçirilmesi (2004),
- Sağlık hizmeti yürüten icapçılara nöbet ücreti verilmesi (2004),
- *Çocuk yardımının 0-6 yaş grubunda bir kat artırımlı ödenmesi* (2004),
- Disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alması (2004),
- Acil yardım araçlarına kasko yapılması (2004), İtfaiye ve belediye ambulans araçlarına kasko yapılması (2008),
- Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunda kamu görevlileri sendikalarının temsil edilmesi (2004),
- *İstek dışı geçici görevlendirmelerde süre sınırlaması getirilmesi* (2004),

- Hizmet içi eğitimlerde sendikal haklar konusuna yer verilmesi (2004),
- Sendika temsilcilerinin basın açıklamalarında ve sendikaların yapacakları gösterilerde gerekli kolaylıkların sağlanması (2004),
- *Çalışma yaşamını ve kamu personelini ilgilendiren mevzuatın hazırlanmasında sendikaların önerilerinin alınmasına ilişkin düzenleme yapılması* (2004),
- Hamile olan bayan memurlara belli şartlarla gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmemesi (2004),
- Kamu kurumları eğitim tesislerinden sendikaların faydalanmasına imkân sağlanması (2004),
- Kamu görevlilerinin 2006 yılı maaş artış oranlarının belirlenmesi (2005),
- Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi amacıyla ek ödeme almayan kurumların personeline denge tazminatı ödenmeye başlanması (2005),
- Sendika aidatı adı altında daha sonra "toplu sözleşme ikramiyesi"ne *dönüşecek bir ödeme unsurunun sendika üyesi kamu çalışanlarına* ödenmeye başlanması (2005),
- Sözleşmeli personele sendikalara üye olma hakkı tanınması (2006),
- *Şehit eşlerinin naklen atamalarda özür grubu kapsamına alınması* (2006),
- Konut Edindirme Yardımı hesaplarının tasfiyesi ve bu fonda biriken paraların hak sahiplerine ödenmesi (2006),
- Kamu görevlilerinin aylıklarına karşılık bankalarca verilen promosyonların ödenmesi usulünün belirlenmesi, kamu çalışanlarının bundan faydalandırılması (2006), Banka promosyonlarının tamamının personele dağıtılması (2009),
- 2009 yılı maaş artış oranlarının belirlenmesi (2008),
- Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki personel ücret dengesizliğinin 2012 yılı ortalarına kadar ortadan kaldırılmasının taahhüt edilmesi (2008),
- Engelli kamu çalışanlarının ulaşımına ve çalışma koşullarına dönük iyileştirmeler yapılması (2008),
- *Çocuğu görev mahalli dışında bir ortaöğretim kurumunu kazanan memura belli şartlarla öncelikle o yere atanma hakkının verilmesi* (2008),
- Sözleşmeli personele eş durumu sebebiyle yer değişikliği ve askerlik dönüşü göreve başlama hakkı verilmesi (2008),
- Aile yardımı ödemesinde iki çocuk sınırlamasının kaldırılması (2009),
- Emekli olanlara verilen 500 TL ödemenin 750 TL ye çıkarılması (2009),
- Engelli aile ferdinin bakımı için izin verilmesi (2009),
- Disiplin cezalarında savunma süresinin artırılması (2009),

- Tatil günlerinde il dışına çıkışlarda izin alınmasında kolaylık sağlanması (2009),
- Grev ve toplu sözleşme hakkı konusunda bir *çalıştay düzenlenmesi* (2009),
- Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmesi (2009),
- Uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yolunun açılması (2009),

2. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞINDA TOPLU SÖZLEŞME DÖNEMİ (2012 - ....)

2010 yılında (*12 Eylül* 2010) gerçekleştirilen anayasa referandumu sonrası yürürlüğe giren, 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunla Anayasa'da yapılan değişiklikle birlikte kamu çalışanlarına **Toplu Sözleşme Hakkı** da tanınmıştır.

12 Eylül 2010 tarihinde Anayasa referandumu ile kamu çalışanlarına tanınan toplu sözleşme hakkı, bir anlamda 2009 Yılı Toplu Görüşme Sürecinde yapılması kararlaştırılan Çalıştay'ın sonucudur.

"Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı", 2009 Yılı Toplu Görüşme Mutabakatının bir gereği olarak 9 - 11 Şubat 2010 tarihlerinde Bolu'da gerçekleştirilmiş olup, Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu ile Devlet Bakanı Hayati Yazıcı'nın nezaretlerinde açıklanan Çalıştay'ın sonuç bildirgesinde şu hususlara yer verilmiştir;

- Kamu görevlilerimizin toplu pazarlık ve grev hakları, ülkemiz tarafından imzalanan ve onaylanan insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerde mevcut olduğundan, anayasada bu hakların kullanımını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamu görevlilerinin sendikal haklarının anlamlı bir bütünlüğe kavuşturulması için toplu sözleşme ve grev haklarını hayata geçirecek düzenleme yapılması, insan haklarına saygılı, demokratik ve sosyal bir devlet olmanın gereğidir.
- Kamu çalışanlarının örgütlü yaşamlarının grev ve toplu sözleşme düzeniyle geliştirilmesi ve ileri haklarla donatılması için katılımcılık ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde gerekli yasal düzenleme hazırlık çalışmalarına zaman geçirilmeden başlanması, Avrupa Sosyal Şartı`nın 5 ve 6. maddelerindeki çekincelerin kaldırılmasına yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

(Çalıştay'a ilişkin daha geniş bilgi için Bakınız, T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Görevlileri Sendikal ve Demokratik Haklar Çalıştayı, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010)

Yapılan değişikliklerden sonra Anayasa'da kamu görevlilerinin sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı ile ilgili olarak yer alan hükümler şu şekilde sıralanabilir;

"İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki (*sendika kur-*

ma E.P.) haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir." **(Bakınız, Madde 51/5)**
"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, **toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.**" **(Bakınız, Madde 53/5)**
"Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde **taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir." (Bakınız, Madde 53/6)**
"**Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları,** toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar **kanunla düzenlenir.**" **(Bakınız, Madde 53/7)**
Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri **kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. (Bakınız, Madde 128/2)**

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının kanunlar yanında **"toplu sözleşme"** ile de düzenlenebilmesi yukarıda da ifade edildiği gibi 2010 Anayasa Referandumu ile kabul edilen değişikliklerin bir sonucudur.

Kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkına ilişkin Anayasa değişikliği 2010 yılında yürürlüğe girmesine rağmen toplu sözleşme hakkının kullanımına ilişkin yasal düzenleme yürürlüğe konulamadığı için, kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek amacıyla yapılması gereken 2011 yılı müzakere süreci **tarafların karşılıklı rızası ile gerçekleştirilmemiş, müzakere için toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen kanun değişikliğinin beklenmesi ilke kararı alınmıştır.**

Toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen 04.04.2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun, 4688 sayılı Kanunun adı başta olmak üzere pek çok maddesinde önemli değişiklikler yapmıştır. Yapılan değişikliklerden sonra 4688 sayılı Kanunun adı artık **"Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu"**dur.

2.1. Toplu Sözleşmede Müzakere - Sosyal Diyalog Düzeyleri

Yeni düzenleme sonrasında 4688 sayılı Kanun, kamu görevlileri sendikaları ile İdare (*Hükümet*) arasında üç düzeyde pazarlık, müzakere ve sosyal diyalog süreci öngörmüştür:

- Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesi amacıyla iki yılda bir gerçekleştirilmesi öngörülen **Toplu Sözleşme müzakereleri,**
- Kamu personelini ilgilendiren kurumsal konularda kurumsal düzeyde

her yıl iki kez gerçekleştirilen **Kurum İdari Kurulu toplantıları,**

- Mali hak kapsamında olmayan ve kamu personelinin genelini ilgilendiren konularda yılda iki kez (mart ve kasım aylarında) gerçekleştirilen **Kamu Personeli Danışma Kurulu** çalışmaları

2.2. Toplu Sözleşme Müzakerelerinin Kapsamı

Toplu sözleşme müzakerelerinin kapsamı Kanunun 28. maddesinde belirlenmiştir.

Buna göre; **kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar** toplu sözleşmenin kapsamındadır.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamamaktadır.

2.3. Toplu Sözleşme Müzakereleri ve Taraflar

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına **Kamu İşveren Heyeti,** kamu görevlileri adına **Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti** katılır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmesiyle birlikte müzakereleri yürütecek Kamu İşveren Heyetinin, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşması öngörülmüştür.

Bugüne kadar gerçekleşen 7 toplu sözleşme müzakeresinde Kamu İşveren Heyeti Başkanlığı vazifesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yürütülmüştür. (*2019 yılı toplu görüşmelerinde Bakanlığın o zamanki adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı"dır*)

Toplu sözleşme süreçlerinde Kamu İşveren Heyeti Başkanlığı görevini yürüten Bakanlar şu şekilde sıralanabilir:

- 2012, 2013 ve 2015 Yıllarında **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK**
- 2017 Yılında **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide SARIEROĞLU**
- 2019 Yılında **Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt SELÇUK**
- 2021 Yılında **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat BİLGİN**

- 2023 Yılında **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat IŞIKHAN.**

Genel olarak Kamu İşveren Heyeti'nde;

- Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı (***Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü***),
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (*Kapatılmadan önce bu Bakanlığa bağlı olan* ***Devlet Personel Başkanlığı***, *kapatıldıktan sonra* Çalışma Genel Müdürlüğü) ,
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (***Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü, Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü***) ,
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (***Bütçe Genel Müdürlüğü***),
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (***Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü***)

temsilcileri yer almaktadır.

Toplu sözleşme müzakere sürecine ilgisine göre diğer kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri de katılabilmektedir.

Toplu sözleşme müzakerelerinin diğer tarafında bulunan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin ise;

- Bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibariyle en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile
- Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci,
- Bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci

olmak üzere **on beş üyeden oluşması** öngörülmüştür.

Bugüne kadar gerçekleştirilen 7 toplu sözleşme sürecinde de Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanlığı görevi, bağlı sendikaların üye sayısı itibariyle en çok üyeye sahip konfederasyon olan **Memur-Sen** tarafından yürütülmüştür.

Bunun dışında Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinde, bağlı sendikaların üye sayıları itibariyle en çok üyeye sahip konfederasyon sıfatıyla **Memur-Sen** adına bir üye ile en çok üyeye sahip ikinci konfederasyon olan **Türkiye Kamu-Sen** ve en çok üyeye sahip üçüncü konfederasyon olan **KESK'**ten birer üye de bulunmaktadır. Bunların dışında her bir hizmet kolunda yetkili sendikadan birer temsilci (*Toplam 11 temsilci*) toplu sözleşme müzakerelerine katılmaktadır.

Müzakerelerde taraflar arasında uzlaşma sağlanması halinde **"toplu sözleşme"**yi, uzlaşmazlık halinde ise **"toplantı tutanağı"**nı imzalamaya;

- Kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı,
- Kamu görevlileri adına;

- Sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı
- Hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi

yetkili kılınmıştır.

2.4. Toplu Sözleşme Metni

Toplu sözleşme müzakere süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna ***(Toplam 11 hizmet kolu)*** özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ***(Toplam 12 bölüm)*** ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanması öngörülmüştür.

Toplu sözleşme müzakerelerinde;

Taraflar arasında uzlaşma sağlanması halinde **toplu sözleşme**,

Uzlaşma sağlanamaması halinde ise üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren **toplantı tutanağı**

imzalanması öngörülmüştür.

Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri, Resmî Gazetede yayımlanır.

Toplu sözleşme süreci sona erdikten sonra mahalli idarelerde, toplu sözleşmede belirlenen sosyal denge tazminatı tavan tutarını geçmemek üzere sosyal denge tazminatı ödenmesi amacıyla sözleşme yapılabilmektedir. Sosyal denge tazminatı sözleşmesine ilişkin ayrıntılar ileride anlatılacaktır.

2.5. Müzakerelerin Uzlaşmazlıkla Sonuçlanması

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurulabilmektedir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

- Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından **Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye**,
- **Cumhurbaşkanınca belirlenen** bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından **dört üye,**
- Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek **iki,** bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan **birer üye,**
- Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından **Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,**
- Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfede-

rasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere yukarıda belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

olmak üzere **onbir üyeden oluşur. (4688 sayılı Kanun Madde 34)**

Bugüne kadar gerçekleştirilen 7 toplu sözleşme sürecinde de Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı olarak **Sayıştay Başkanı** belirlenmiştir.

Bu 7 müzakere sürecinden, 3'ü (2015, 2017 ve 2021 Yılı müzakere süreçleri) tam uzlaşmayla sonuçlanmış, 4 ünde ise (2012 (Kamu görevlilerinin geneline ilişkin müzakerelerde ve 10 hizmet kolunda), 2013 (1 hizmet kolunda) ve 2019 (Kamu görevlilerinin geneline ilişkin konularda ve 11 hizmet kolunun tamamında) 2023 (Kamu görevlilerinin geneline ilişkin konularda) Yılı müzakere süreçlerinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu devreye girmiştir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

2.6. Toplu Sözleşme Süreçleri

Kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı tanındıktan sonra bugüne kadar toplam 7 toplu sözleşme süreci gerçekleştirilmiştir.

- 2012 Yılı Toplu Sözleşme Süreci

Normal olarak 2011 yılında yapılması gereken ve kamu çalışanlarına 2012 ve 2013 yıllarında uygulanacak mali ve sosyal haklarının belirlenmesine ilişkin ilk toplu sözleşme süreci taraflar arasında sağlanan mutabakat çerçevesinde toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen yasanın çıkarılması sonrasına bırakılmıştır.

Bu sebeple ilk toplu sözleşme süreci, 2012 yılı nisan ayında toplu sözleşme hakkının kullanımını düzenleyen ve 4688 sayılı Kanun başta olmak üzere bazı kanunlarda değişiklik yapan 6289 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra 2012 yılı mayıs ayında gerçekleştirilmiştir.

2012 yılı toplu sözleşme sürecine kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen,**
- Hizmet kollarına ilişkin bölümünde ise
    - Büro, bankacılık ve sigortacılık, basın, yayın ve iletişim ve ulaştırma hizmet kollarında **Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonuna (Türkiye Kamu-Sen) bağlı sendikalar,**
    - Kültür ve sanat hizmet kolunda **Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonuna (KESK) bağlı sendika**
    - Diğer 7 hizmet kolunda ise **Memur Sendikaları Konfederasyonuna (Memur-Sen) bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır.

2012 yılı toplu sözleşme süreci;

- Yerel yönetim hizmet kolunda toplu sözleşme imzalanmasıyla
- Kamu görevlilerinin geneline ve diğer hizmet kollarına ilişkin konularda uzlaşmazlıkla

sonuçlanmıştır.

Süreç, kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal haklarla, toplu sözleşme imzalanan yerel yönetim hizmet kolu dışında kalan toplam 10 hizmet kolunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kararıyla tamamlanmıştır.

Ülkemizde kamu personel sistemi ve kamu görevlileri sendikacılığı tarihi açısından ilk imzalanan toplu sözleşme, 21.05.2012 tarihinde imza edilen Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme'dir.

2012 Yılında diğer müzakere süreçlerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına karşılık, yerel yönetimler hizmet kolunda toplu sözleşme imzalanabilmesinin sebebi; yerel yönetimler hizmet kolunda imzalanan toplu sözleşme ile sosyal denge tazminatı ödemesine ilişkin tavan tutarın (*ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığı kadar*) belirlenmesi sonrasında, bu hizmet kolundaki kamu çalışanları için ilgili mahalli idarelerde sosyal denge tazminatı sözleşmesi imzalanabilecek olmasıdır.

(*Bakınız, 01.06.2012 tarihli ve 28310 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 21.05.2012 tarihli Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme, aynı Resmi Gazete'de yayımlanan 29.05.2012 tarihli ve 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı*)

- 2013 Yılı Toplu Sözleşme Süreci

2012 yılı toplu sözleşme sürecinde olduğu gibi 2013 yılı toplu sözleşme sürecine de kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen**,
- Hizmet kollarına ilişkin Bölümün ise
    - Kültür ve sanat hizmet kolunda **Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonuna bağlı sendika**
    - Diğer 10 hizmet kolunda ise **Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır.

Kamu çalışanlarının 2014 ve 2015 yıllarına ilişkin mali ve sosyal haklarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen toplu sözleşme süreci; kamu görevlilerinin geneline ilişkin konularda ve Kültür ve Sanat Hizmet Kolu dışında kalan hizmet kollarında toplu sözleşme imzalanmasıyla sonuçlanmıştır.

Kültür ve sanat hizmet kolunda ise süreç, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararıyla neticelenmiştir.

(*Bakınız, 14.08.2013 tarihli ve 28735 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2014 ve 2015 Yıllarını*

Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme, 23.08.2013 tarihli ve 28744 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 18.08.2013 tarihli ve 2013/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı)

- 2015 ve 2017 Yılları Toplu Sözleşme Süreçleri

2015 ve 2017 yılı toplu sözleşme süreçlerine kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen**,
- Hizmet kollarına ilişkin Bölümde ise (*11 hizmet kolunun tamamında*) **Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır.

2015 ve 2017 yıllarında gerçekleştirilen toplu sözleşme süreçleri hem kamu görevlilerinin geneli, hem de hizmet kollarının tamamında anlaşma ile sonuçlanmış, süreç sonunda toplu sözleşme imzalanmıştır.

(*Bakınız*;

- 23.08.2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme,
- 25.08.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme)

- 2019 Yılı Toplu Sözleşme Süreci

2019 yılı toplu sözleşme sürecine kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen**,
- Hizmet kollarına ilişkin Bölümde ise (*11 hizmet kolunun tamamında*) **Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır

Kamu görevlilerinin 2020 ve 2021 yıllarına ilişkin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere gerçekleştirilen 2019 yılı toplu sözleşme süreci, hem kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde hem de tüm hizmet kollarına ilişkin müzakerelerde taraflar arasında anlaşmazlıkla sonuçlanmış, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'ne dahil tarafların başvurusu üzerine nihai kararı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu vermiştir.

(*Bakınız, 01.09.2019 tarihli ve 30875 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 28.08.2019 tarihli ve 2019/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı*)

- 2021 Yılı Toplu Sözleşme Süreci

2021 yılı toplu sözleşme sürecine kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen**,
- Hizmet kollarına ilişkin Bölümde ise (*11 hizmet kolunun tamamında*) **Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır

Kamu görevlilerinin 2022 ve 2023 yıllarına ilişkin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere gerçekleştirilen 2021 yılı toplu sözleşme süreci, hem kamu

görevlilerinin geneli için, hem de hizmet kollarının tamamında anlaşma ile sonuçlanmış, süreç sonunda toplu sözleşme imzalanmıştır.

(*Bakınız; 25.08.2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2022 ve 2023* Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme)

- 2023 Yılı Toplu Sözleşme Süreci

2023 yılı toplu sözleşme sürecine kamu görevlileri adına;

- Kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde **Memur-Sen**,
- Hizmet kollarına ilişkin Bölümde ise (11 hizmet kolunun tamamında) **Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı sendikalar**

yetkili konfederasyon ve sendika olarak katılmıştır

Kamu görevlilerinin 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere gerçekleştirilen 2023 yılı toplu sözleşme süreci, tüm hizmet kollarına ilişkin müzakerelerde taraflar arasında anlaşmayla, kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde ise anlaşmazlıkla sonuçlanmıştır. Kamu görevlilerinin geneline ilişkin konularda Memur-Sen'in başvurusu üzerine nihai kararı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu vermiştir.

(*Bakınız, 03.09.2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 31.08.2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı ile Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme*)

2.7. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonları

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları, Ülkemizde en çok üyeye sahip sivil toplum kuruluşlarıdır.

Kamu görevlileri sendikacılığı alanında bağlı sendikaların üye sayısı itibariyle en çok üyeye sahip Memur-Sen Konfederasyonunun üye sayısı 1 milyonu aşmıştır. İkinci sırada bulunan Türkiye Kamu-Sen'in üye sayısı 500 binin üzerindedir. Hatta üye sayısı 400.000'e yaklaşmış kamu görevlileri sendikası bile bulunmaktadır. (*Bakınız Memur-Sen'e bağlı Eğitim Bir-Sen, 396.421 üye*) Kamu görevlileri sendikalarının toplam üye sayısı 2 milyon 100 bini geçmiştir.

Kamu görevlileri sendikacılığında sendikalılaşma oranı %70'leri geçmiştir. Kabaca, kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek her üç kamu çalışanından ikisi sendika üyesidir denebilir.

4688 sayılı Kanunun yürürlüğe konulduğu 2001 yılından beri yaşanan süreç, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarını kamu personel yönetiminin en önemli paydaşı haline getirmiştir.

Aşağıdaki Tablo'da kamu görevlileri sendikacılığına ilişkin bazı sayısal veriler gösterilmiştir.

TABLO 77	
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞINA İLİŞKİN TEMEL SAYISAL VERİLER (*)	
HİZMET KOLU SAYISI	**11**
FAALİYETTE BULUNAN TOPLAM SENDİKA SAYISI	243
FAALİYETTE BULUNAN TOPLAM KONFEDERASYON SAYISI	14
TOPLAM SENDİKA ÜYESİ KAMU ÇALIŞANI SAYISI	2.130.644
SENDİKA ÜYESİ OLABİLECEK TOPLAM KAMU ÇALIŞANI SAYISI	2.858.424
SENDİKALAŞMA ORANI	% 74,54
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP SENDİKA ÜYE SAYISI (EĞİTİM-BİR-SEN)	396.421
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP 2. SENDİKA ÜYE SAYISI (SAĞLIK-SEN)	266.908
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP 3. SENDİKA ÜYE SAYISI (TÜRK EĞİTİM SEN)	242.297
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP KONFEDERASYON ÜYE SAYISI (MEMUR-SEN)	1.035.278
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP 2. KONFEDERASYON ÜYE SAYISI (TÜRKİYE KAMU-SEN)	552.948
EN ÇOK ÜYEYE SAHİP 3. KONFEDERASYON ÜYE SAYISI (KESK)	163.656
BAĞIMSIZ SENDİKALARIN TOPLAM ÜYE SAYISI	157.147

(*) Bu Tablo'da yer alan veriler, 04.07.2023 tarihli ve 32.238 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın **"4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliği"**nden alınmıştır.

2.8. Toplu Sözleşmenin veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarının Niteliği

Ülkemiz, 2002 yılından itibaren toplu görüşme müzakere süreçlerinde kamu personel yönetiminin yeni ve önemli bir paydaşı olarak sahneye çıkan kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarından sonra, 2010 Anayasa değişikliği ile kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkının tanınması ile birlikte kamu personel yönetimini düzenleyen yeni bir mevzuat türü ile de tanışmış oldu.

Bu yeni mevzuat türü iki şekilde karşımıza çıkabilmektedir:

- Müzakerelerin uzlaşma ile sonuçlanması halinde imzalanan **Toplu Sözleşme** veya
- Müzakerelerin uzlaşmazlıkla sonuçlanması halinde tarafların başvurusu üzerine ortaya çıkan **Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı.**

Kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı tanınmadan önce Anayasanın 128. maddesi, kamu personeline ilişkin temel düzenlemelerin ancak yasa ile yapılmasını öngörmekteydi. Ancak 2010 Anayasa değişikliği ile 128. maddenin ikinci fıkrasına eklenen ***"Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır."*** cümlesi ile birlikte kamu personel yönetimi alanında son derece önemli bir düzenleme yapılmış oldu.

Bu düzenleme sonrasında kamu personelinin mali ve sosyal haklarına ilişkin düzenlemeler, yasa ile yapılabileceği gibi toplu sözleşme ile de yapılabilecektir.

Şu hususu özellikle belirtmek gerekir ki; merkezi yönetim bütçesi içinde kamu personel giderlerinin oransal ağırlığı dikkate alındığında ***"mali ve sosyal haklara ilişkin düzenlemelerin doğrudan yürürlüğe giren toplu sözleşme ile yapılabilmesi"*** birçok Avrupa ülkesinde dahi bulunmayan ileri bir adımdır.

Aşağıdaki Tablo'da son sekiz yıla ilişkin bütçe verileri ışığında personel giderlerinin merkezi yönetim bütçesi içerisindeki oranı gösterilmektedir.

TABLO 78

KAMU PERSONEL GİDERLERİNİN MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİNE ORANI (BİN TL) (*)

YILLAR	PERSONEL GİDERİ	SOS. GÜV. KATKISI	TOPLAM PERS. GİD.	BÜTÇE	PERS. GİD. /BÜTÇE	T. PERS. GİD. / BÜTÇE
2017	162.638.925	27.138.075	189.777.000	645.124.278	% 25,21	% 29,41
2018	183.127.279	30.792.221	213.919.500	762.753.272	% 24,00	% 28,04
2019	247.302.546	43.375.018	290.677.564	960.975.683	% 25,73	% 30,24
2020	282.488.235	48.119.765	330.608.000	1.095.461.069	% 25,78	% 30,18
2021	326.632.540	54.527.460	381.160.000	1.346.138.654	% 24,26	% 28,31
2022	484.781.285	69.146.843	553.928.128	1.750.957.322	% 27,68	% 31,64
2023	952.307.838	150.392.162	1.102.700.000	4.469.570.019	% 21,30	% 24,67
2024	3.158.282.457	386.765.735	3.545.048.192	12.714.981.259	% 24,83	% 27,88

(*) Bu Tablo'daki veriler her yıla ilişkin Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu İcmali Cetvelleri'nden alınmıştır.

Tablo'daki tutarlar, personel giderlerinin bütçe büyüklüğünün kabaca % 25'ine tekabül ettiğini, sosyal güvenlik sistemine kamu çalışanları dolayısıyla yapılan devlet katkısı da dahil edildiğinde toplam personel giderlerinin bütçeye oranının % 30 civarında olduğunu göstermektedir. Genel trend bu şekilde olmasına karşılık, 2023 yılında bu oranlarda düşüş görülmüştür.

Görüldüğü üzere yaklaşık 5 milyon kamu çalışanını doğrudan ilgilendiren personel giderleri, merkezi yönetim bütçesinin en önemli kalemidir.

Kamu çalışanlarının mali ve sosyal haklarına ilişkin böyle önemli bir bütçe büyüklüğüne ilişkin nihai kararın toplu sözleşme müzakerelerine bırakılmasının; yapılan değişikliğin doğrudan ilgilendirdiği milyonlarca kişilik kitle boyutu yanında, olayın sosyal ve siyasal yönleri de dikkate alındığında, son derece önemli bir düzenleme olduğu görülmektedir.

Şimdi kamu personel yönetimi açısından önemli bir düzenleme olan toplu sözleşmenin ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının niteliğinin çeşitli açılardan incelemesine geçebiliriz.

2.8.1. Kesinlik

Toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı kesindir.

Müzakere süreci nihayete erip de taraflar arasında toplu sözleşme imzalandığında ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nca uzlaşmazlık üzerinde karar verildiğinde, başkaca bir makamın onayına ihtiyaç duyulmamakta, toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı kesinlik kazanmaktadır. Anayasa'da imzalanarak kesinlik kazanan toplu sözleşmeye ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına karşı herhangi bir başvuru yolu da düzenlenmemiştir.

Ancak toplu sözleşmenin bazı hükümlerine karşı uygulamada zaman zaman idari yargı yoluna başvurulduğu ve yargı yerlerince bazı kararlar verildiği görülmektedir. (*Bakınız, 6. Dönem Toplu Sözleşmede yer alan "Toplu Sözleşme İkramiyesi" ile ilgili olarak Danıştay'ca verilen yürütmeyi durdurma kararı gibi.*)

2.8.2. İcrailik

Usulüne göre taraflar arasında imza edilen ve Resmi Gazete'de yayımlanan toplu sözleşme, doğrudan uygulanabilme niteliğini haizdir ve ilgili tüm kurum ve kuruluşları bağlamaktadır. Toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesi için başka yasal ya da idari bir düzenlemenin yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Aynı durum Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı için de geçerlidir.

Şüphesiz imzalanan toplu sözleşmenin gereğinin yapılması için birtakım prosedürler vardır; Örneğin kamu çalışanlarının maaş ve ücretlerinde toplu sözleşme ile bağıtlanan artışın yürürlüğe konulabilmesi için, bu artış oranlarını da içeren Bütçenin Anayasa gereği Meclis'ten geçerek yasalaşması gerekmektedir.

2.8.3. Toplu sözleşme – Kanun karşılaştırması

Kamu görevlilerine ilişkin düzenlemelerin ancak yasa ile yapılabileceği, fakat mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümlerinin saklı olduğuna

ilişkin Anayasanın 128. maddesi hükmü, **"mali ve sosyal haklar konusundaki toplu sözleşme hükümleri"**nin **sonuç doğurma açısından kanuni düzenleme ile aynı nitelikte olduğunu** göstermektedir.

Yalnız bu değerlendirmeden, "*toplu sözleşme*" ile "*kanun*"un normlar hiyerarşisinde her açıdan aynı düzeyde olduğu sonucunu çıkarmamak gerekir. Bu değerlendirmenin bir sonucu olarak uygulamada "*toplu sözleşme ile kanunlarda değişiklik yapılabileceği*" gibi bir sonucun da çıkarılmaması gerekir. Bu mesele, 2012 yılından itibaren geçtiğimiz toplu sözleşme süreçlerinde şu şekilde çözülmüştür: **Toplu sözleşme yasayı değiştirmemekte, sadece toplu sözleşme dönemi içerisinde yasadaki hükmün toplu sözleşmede düzenlendiği şekliyle uygulanmasını sağlamaktadır.** Bu sistemde, bir sonraki toplu sözleşmede önceki toplu sözleşmede imza edilen hüküm yeniden imza edilmediği takdirde yasa hükmü ne ise o uygulanmaktadır. Bu anlamda toplu sözleşmeyi, ***"ancak yasa değişikliği ile varılacak bir hedefe, Anayasanın izin verdiği sınırlı bir alanda ve sınırlı bir süreyle başka yoldan ulaşmayı sağlayan bir araç"*** olarak nitelendirilebiliriz.

Ancak unutmamak gerekir ki yasanın **"değiştirilmediği veya kaldırılmadığı sürece sürekli uygulanma niteliğini haiz bir hukuksal metin"** olması karşısında, toplu sözleşme **"sadece toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanabilme niteliğini haiz bir hukuksal metin"**dir. Geçerliliği toplu sözleşme dönemi sonunda nihayete ermektedir. Yasa ile toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı arasındaki en önemli fark budur.

Diğer taraftan yasalar T.B.M.M.'nin bir tasarrufu olarak ancak Anayasaya uygunluk açısından Anayasa Mahkemesince denetlenebilirken, geride bıraktığımız süreçte toplu sözleşme metinlerinin çok istisnai hallerde de olsa Danıştay'a götürülebildiği görülmektedir.

2.8.4. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı - Toplu Sözleşme Karşılaştırması

Toplu sözleşme müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde tarafların başvurusu üzerine harekete geçen ve uyuşmazlık konuları üzerinde karar veren Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kararı da toplu sözleşme gibi kesindir ve uygulanma niteliğini haizdir. Zaten Anayasa'nın 53. maddesinin altıncı fıkrası da "*Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.*" hükmünü amirdir.

Bu bağlamda bir düzenlemenin "Toplu Sözleşmede yer alması" ile "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında yer alması" arasında nitelik ve uygulanabilir olma açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır.

2.8.5. Toplu Sözleşme ile Hangi Konular Düzenlenebilir?

4688 sayılı Kanunun "Toplu sözleşmenin kapsamı" başlıklı 28. maddesin-

de "*Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.*

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır." hükmü yer almaktadır.

Bu hükümler çerçevesinde sistemin işleyişine ilişkin temel tartışma noktaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- **Toplu sözleşmede mevcut mevzuat hükümlerinin dikkate alınması**

Toplu sözleşmenin kapsamını düzenleyen 28. maddede **"kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak"** ibaresi geçmektedir.

Bu ibareden hareketle, toplu sözleşmede sadece kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümlerinin dikkate alınmasının zorunluluk olup olmadığı, mevzuatta yer almayan yeni bir mali ve sosyal hak düzenlemesinin yapılıp yapılmayacağı konusu tartışılabilir.

Yasa Koyucu bu düzenleme ile; milyonlarca kamu çalışanını ilgilendiren ve oldukça kapsamlı ve karmaşık bir nitelik arz eden personel mevzuatında toplu sözleşmelerle yeni düzenlemeler yapılması yerine, zaten uzun soluklu bir dengenin kurulmasının ve korunmasının oldukça zor olduğu mevcut mevzuat hükümlerinin esas alınmasını ister gibidir.

Kamu personel mevzuatı, belli unsurlar üzerinden kurulan/kurulmaya çalışılan unvanlar, sınıflar ve statüler arası denge mekanizmalarını içermektedir. Bu anlamda unvan, sınıf veya statülerden biri için toplu sözleşme ile yapılacak yeni bir düzenleme, diğer unvan, sınıf ve statüleri de yakından ilgilendirebilmektedir. Bu sebeple sanki, unvan, sınıf ve statüler arası hassas dengelerin bir

unvan, sınıf veya statü lehine yapılacak düzenlemelerle bozulmasından ve bu düzenlemenin diğer personel grupları için başka talepleri tetikleyeceğinden endişe edilmektedir.

Toplu sözleşme metinlerinin kısıtlı sürelerde hazırlanması ve toplu sözleşme metinlerinin hazırlık süreçlerinin yasa yapma sürecinin kontrol mekanizmalarından yoksun bulunması böyle bir yaklaşımı haklı da kılabilmektedir.

Toplu sözleşme ile düzenleme yapılırken yasanın öngördüğü bu yaklaşımın göz önünde bulundurulmasında fayda bulunmaktadır.

- Toplu Sözleşmenin Kapsamı

Kanunun 28. maddesinde toplu sözleşmelerin "*kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar*" konusunda olabileceği belirtilmiştir.

Yasa Koyucu 4688 sayılı Kanunda toplu sözleşmenin kapsamını belirleyen bu düzenlemede, Anayasanın 128. maddesinde geçen **"*Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.*"** *hükmünde geçen* **"mali ve sosyal haklar"** kavramını bu unsurlar üzerinden tanımlamıştır.

Ancak metinde geçen ***"ve diğer mali ve sosyal haklar"*** ibaresi, burada sayılmayan mali ve sosyal hakların toplu sözleşme ile düzenlenebilmesine kapı aralamaktadır. Bu ibarenin de, "*burada sayılmayan ancak toplu sözleşme ile düzenlenmesi gündeme gelen konuların burada sayılan unsurlara bakılarak değerlendirilmesi*" şeklinde anlaşılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

- Toplu sözleşmede sendika üyesi olan ve olmayan kamu çalışanları arasında ayrım yapılması konusu

4688 sayılı Kanunun 28. maddesinin ikinci fıkrasında "***Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere*** *toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz.*" hükmü yer almaktadır.

Çalışmamızın kamu çalışanlarının mali haklarının işlendiği ilgili bölümünde "Toplu sözleşme ikramiyesi"nin nasıl bir seyir izleyerek bugünkü halini aldığı anlatılmıştı. Hatırlamak gerekirse toplu sözleşme ikramiyesinin başlangıç noktası "*sendikal mücadele sonucu elde edilen kazanımlardan bütün kamu çalışanlarının yararlandığı, buna karşılık sendika üyelerinin başta sendika aidatı olmak üzere birtakım maliyetlere katlandığı*" yaklaşımı idi. Bu yaklaşımın kabul görmesi sonucu başlangıçta "5 *TL sendika aidatı*" ödemesi ile başlanmış olan uygulama, Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararından sonra "*üç ayda bir toplu sözleşme ikramiyesi*" ödemesine dönüşmüştü.

İşte Yasa Koyucu, Kanunun 28. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan bu hüküm ile, "*toplu sözleşme ile elde edilen kazanımlardan sendika üyesi olsun ya da olmasın tüm kamu çalışanlarının, hatta sendika üyesi olması yasaklanmış*

bulunan kamu çalışanlarının da eşit bir şekilde faydalanmasını" öngörmektedir. Örneğin, sendikalara üye olabileceği halde kendi iradeleriyle üye olmayan kamu çalışanları yanında, Kanunun 15. maddesi uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olmaları mümkün olmayan üst düzey yöneticiler, askeri personel ya da emniyet mensupları da toplu sözleşme ile sağlanan kazanımlardan faydalanmaktadır. Bu hükmün tek istisnası, sendikaya üye olan kamu çalışanlarına üç ayda bir ödenmekte olan toplu sözleşme ikramiyesidir. Toplu sözleşme ikramiyesinden sadece sendikaya üye olan kamu çalışanları faydalanmaktadır.

Daha önceki 5 toplu sözleşme sürecinde tüm sendika üyesi kamu çalışanları toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanmakta iken, 6. Dönem Toplu Sözleşmede toplu sözleşme ikramiyesi ile ilgili olarak farklı bir düzenlemeye yer verilmiştir. 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Kamu Görevlilerinin Geneline İlişkin Bölümünün 23. maddesine göre 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinde yer alan ***"üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine"*** ibaresinin, toplu sözleşme döneminde ***"kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az %1'inden fazla sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine"*** şeklinde uygulanması öngörülmüştür. Bunun anlamı; toplu sözleşme ikramiyesinin sendika üyesi tüm kamu çalışanlarına değil, bir hizmet kolundaki toplam kamu görevlisi sayısının en az % 1'ini üye kaydetmiş sendikaların üyelerine ödenecek olmasıdır. Bu hükme göre, bir hizmet kolundaki toplam kamu görevlisi sayısının % 1'inden azını üye kaydetmiş sendikalara üye olan kamu çalışanlarının toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanamaması öngörülmüştür. **Ancak Danıştay 12. Dairesi, Toplu Sözleşmede yer alan "*kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az %1'inden fazla sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine*" ibaresinin yürütmesinin durdurulmasına karar vermiştir.**

Toplu sözleşme ikramiyesinin adında, tutarında ve ödeme şartlarında yapılan bu düzenlemelerden sonra, 22.12.2022 tarihli ve 7429 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sistemi yeniden değiştirmiştir.

7429 sayılı Kanunun 11. maddesi, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesini aşağıdaki şekilde değiştirmiştir:

"**EK MADDE 4-** *25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda* ***toplu sözleşme desteği*** *yapılır.*

Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi

kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine *ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda* ***toplu sözleşme ikramiyesi*** *ödenir.* ***Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmaz.***

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.

İkinci fıkraya göre üye sayılarının tespitinde ödeme tarihi itibarıyla 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince Resmî *Gazete'de yayımlanan en son tebliğ esas alınır.*"

Ayrıca 7429 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"**GEÇİCİ MADDE 42-** *Ek 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre ödenecek toplu sözleşme ikramiyesi Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlük süresince 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.*"

Bu düzenlemeden sonra "Toplu Sözleşme İkramiyesi"ne ilişkin uygulama şu şekilde özetlenebilir:

- Kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda **toplu sözleşme desteği** yapılacaktır.
- Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu **hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine** ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda **toplu sözleşme ikramiyesi** ödenecektir.
- **Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmayacaktır.**
- Toplu sözleşme ikramiyesi 6. Dönem Toplu Sözleşme Dönemi süresince (2023 *yılı sonuna kadar*) 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenecektir.

Bu düzenleme, sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlilerine yapılacak ödemeler arasında fark oluşturabilecek ödeme unsurlarının sayısını ikiye çıkarmıştır.

2023 yılı toplu sözleşme sürecine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ise, hem toplu sözleşme desteğinin hem de toplu sözleşme ikramiyesinin üçer aylık dönemler yerine, aylık olarak ödenmesini sağlayacak bir düzenlemeyi içermektedir.

Bilindiği üzere 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 28. maddesinde "Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz." hükmü yer almakta idi.

Bu hüküm gereği toplu sözleşme müzakere süreçlerinde **sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasında farklılık oluşturulabilecek tek ödeme kalemi "toplu sözleşme ikramiyesi"** iken, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. Maddesinin birinci fıkrası gereğince ödenecek olan ***"toplu sözleşme desteği"*** sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasındaki ikinci farklı ödeme unsuru olarak kayıtlara geçmiştir. Ancak toplu sözleşme desteği, toplu sözleşme ile değil, bir yasa hükmü olarak sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasında fark oluşturmuştur.

Bu durumu başlıklar hâlinde açıklamak gerekirse;

- Sendika üyesi olmayan veya olamayan kamu görevlilerine, toplu sözleşme desteği veya toplu sözleşme ikramiyesi adı altında herhangi bir ödeme yapılmazken,
- Kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının **en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine** her ay aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda (*707 X Aylık Katsayı*) toplu sözleşme ikramiyesi ödenecek,
- Kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının yüzde ikisinden az üye kaydetmiş sendikaların üyelerine ise 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinde belirlenen tutarda (*Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına göre her ay 250 X Aylık Katsayı tutarında*) toplu sözleşme desteği yapılacaktır.

(**NOT**: *İlgili bölümde de anlatıldığı üzere 05.03.2024 tarihli ve 32480 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 18.01.2024 tarihli ve E:2023/12 ve K:2024/12 sayılı Kararı ile toplu sözleşme ikramiyesine ilişkin aşağıdaki kanun maddelerinin iptaline karar vermiştir.*

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin ikinci fıkrası

(İkinci fıkranın metni şöyledir: "Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, ni-

san, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda toplu sözleşme ikramiyesi ödenir. Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmaz.")

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesinin dördüncü fıkrası

(Dördüncü fıkranın metni şöyledir: "İkinci fıkraya göre üye sayılarının tespitinde ödeme tarihi itibarıyla 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince Resmî Gazete'de yayımlanan en son tebliğ esas alınır.")

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 42. maddesi

"Geçici 42. Maddenin metni şöyledir: "Ek 4 üncü maddenin ikinci fıkrasına göre ödenecek toplu sözleşme ikramiyesi Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlük süresince 2119 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.")

Bu Kararla birlikte; bir hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine toplu sözleşme ikramiyesi ödenmesini öngören 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 22. maddesinde belirtilen Kanun Hükmünde Kararname hükümlerinin iptal edildiği görülmektedir)

Bu konuda farklı bir uygulama da **"Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme"**de görülmüştür.

Örneğin 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Bölümü'nin 1. maddesinin birinci fıkrasında mahalli idarelerde sosyal denge tazminatı sözleşmesi yapılmasına ilişkin hususlar düzenlenmiş olup, aynı maddenin ikinci fıkrasında şu hükme yer verilmiştir:

"Sosyal denge sözleşmesinin taraf sendikası, üyesi olmayan kamu görevlilerinden, aynı unvanlı üyesinden aldığı aidatın iki katına kadar sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri, söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dahilinde yararlanır."

Bu hükme göre bir mahalli idarede sosyal denge tazminatı ödemesine ilişkin sözleşme imzalamaya yetkili bir sendika;

- Üyelerinden sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilecek,
- Diğer sendika üyelerinden ve sendika üyesi olmayan kamu çalışanlarından, kendi üyelerinden aldığı sosyal denge tazminatı sözleşmesi aidatının iki katına kadar sosyal denge sözleşmesi aidatı

alabilecektir.

Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmede ise böyle bir hükme yer verilmemiştir.

Yerel yönetim hizmet kolundaki bu uygulamanın, **kamu görevlileri sendikacılığında ilk dayanışma aidatı benzeri uygulama olduğunu belirtmek**

gerekir.

- Toplu sözleşmelerin geçerlilik süresi

4688 sayılı Kanunun 31. maddesinin birinci fıkrasında "*Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.*" ve 28. maddesinin üçüncü fıkrasında ise "*Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.*" hükümlerine yer verilmiştir.

2010 yılına kadar uygulanan toplu görüşme sisteminde her yıl toplu görüşme yapılmasına karşılık, toplu sözleşme müzakerelerinin son rakamı tek olan yıllarda yapılması ve yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için uygulanması öngörülmüştür.

Toplu sözleşme müzakerelerinin uzlaşma ile sonuçlanması halinde toplu sözleşme metinleri genellikle ağustos ayı içerisinde, 2019 yılı toplu sözleşme müzakerelerinde olduğu gibi uzlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması halinde ise Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı eylül ayı içerisinde Resmi Gazetede yayımlanmaktadır.

Toplu sözleşme müzakereleri sonunda ortaya çıkan metin, ister toplu sözleşme, isterse Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı olsun, müzakere sürecini takip eden yılbaşından başlayarak 2 mali yıl için uygulanmaktadır. Örneğin, 3 Eylül 2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ve Hizmet Kollarına ilişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme, 1 Ocak 2024 - 31 Aralık 2025 tarihleri arasında uygulanacaktır.

Toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı, sınırlı bir sürede geçerliliği olan bir metin olduğu için, bir toplu sözleşmede ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında yer alan bir hükmün sözleşme dönemi sona erdikten sonra uygulanabilmesi için,

- Ya yasa ya da başka bir mevzuat ile,
- Ya da yeni dönem için imzalanacak toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı ile

düzenlenmesi gerekmektedir.

İlk toplu sözleşme müzakerelerinin 2012 yılı başından itibaren uygulanmak üzere 2012 yılı mayıs ayında gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, bugüne kadar toplam 7 toplu sözleşme müzakere süreci geçirilmiştir.

Toplu sözleşme müzakereleri sonunda ortaya çıkan "Toplu sözleşme" veya "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı" metinlerinin, kamu personel sistemimize ilişkin yeni ve önemli bir mevzuat türü olduğu dikkate alındığında bu yeni mevzuat türünün incelenmesi önem arz etmektedir.

SON SÖZ

Çalışmaya başlarken, neredeyse her gün yeni bir düzenlemenin tartışıldığı, peşinden yetişilmesi zor bir değişim ortamında, kamu personel yönetimi ile ilgilenenlere ihtiyaç duyacakları derli toplu bir bilgi kaynağı sunmayı amaçlamıştık.

Güncelliği sağlama ve koruma anlamında oldukça uğraştırıcı, ama geniş bir sistemin parçalarını yerine oturtma anlamında da bir o kadar eğlenceli çalışmamızın nihayet sonuna geldik.

Yapılması gereken her şey yapıldı mı? Bu kadar iddialı olamayız.

Doğrusu, böylesine geniş ve sürekli değişen bir sistemin güncel görüntüsünü alabilmek için mümkün olduğunca elden gelen şeyler yapılmaya çalışıldı diyebiliriz.

Kitap yazılmaya başlandığında kamu personel yönetimi alanında pek çok şey değişmişti zaten;

- Toplu görüşme sistemi gitmiş, yerine toplu sözleşme sistemi gelmişti. *(Kanun metninde gördüğümüz bir düzenlemenin güncel halini bilebilmek için yürürlükteki toplu sözleşmeye de bakmak gerekiyordu artık.)*
- Kadro sisteminin düzenlenmesinde 78 ve 190 sayılı KHK'ların yerine 2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi vardı.
- Devlet teşkilatının düzenlenmesinde 3046 sayılı Kanun ve 189 sayılı KHK'ların yerine 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi vardı.
- Yönetici atamalarında, 2451 ve 2477 sayılı Kanunların yerine 3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi vardı.
- Kamu personel yönetimine vaziyet eden yapı baştan sona değişmişti.

Kitabın yazımına başladığımız tarihten birinci baskının yapıldığı tarihe kadar neredeyse 16 ay, birinci baskının yapılmasından bugüne kadar da 2 yıllık bir süre geçti. Üç yılı aşan bu süreçte kamu personel yönetimi alanında son derece önemli değişiklikler oldu, oluyor;

- Kamu çalışanlarının maaşları yedi kez zamlandı.
- Oldukça kapsamlı düzenlemelerin karara bağlandığı 2021 ve 2023 yılı toplu sözleşme süreci geride kaldı.
- Ekonomik gelişmeler, toplu sözleşmede karara bağlanan maaş artış oranlarının üzerinde bir iyileştirme için hem 2021 yılı sonunda, hem 2023 yılı başında, hem de 2023 yılı temmuz ayında ayrıca yasal düzenlemeler yapılmasını gerektirdi.
- Asgari ücret ve çalışanların gelirlerindeki asgari ücret tutarı vergi dı-

şında bırakıldı, 14 yıldır hayatımızda olan "*asgari geçim indirimi*" (AGİ) kalktı.

- Yeni Disiplin Yönetmeliği yürürlüğe konuldu.
- Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu çıktı.
- Kamu personel yönetimine ilişkin yetki ve görevler yeniden düzenlendi.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu yasalaştı, öğretmenlik kariyer basamakları için öngörülen yeni tazminat oranları yürürlüğe konuldu.
- Sağlık personelinin mali haklarında iyileştirmeler yapıldı.
- Hâkimlik ve savcılıkta "*adaylık*" kalktı, "*yardımcılık*" geldi.
- Cumhurbaşkanı dışındaki üst düzey Devlet görevlilerinin yaşlılık aylığında yeni bir sisteme geçildi.
- Toplu sözleşme ikramiyesi "*toplu sözleşme desteği*" ve "*toplu sözleşme ikramiyesi*" olarak yeniden düzenlendi.
- Yıllardır kamuoyunun gündeminde bulunan "*bazı kamu çalışanlarına 3600 ek gösterge verilmesi*"ne ilişkin düzenleme, sadece öğretmenlerin, polis memurlarının, hemşirelerin ve din görevlilerinin değil, tüm kamu çalışanlarının ek göstergelerini değiştirdi ve 15 Ocak 2023 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdi.
- Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesine ilişkin düzenleme yasalaştı, yaklaşık 460.000 kamu çalışanının memur kadrolarına atanabilmesinin yolu açıldı.
- Kamu personel sisteminde "ilave ödeme" adıyla yeni bir ödeme unsuru uygulamaya konuldu.
- Anayasa Mahkemesi kamu personel sistemini düzenleyen bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri hakkında önemli kararlar verdi.

İşte böylesine hızlı değişimin yaşandığı bir alanda, kamu personel sisteminin işleyişine ilişkin düzenlemeleri, zaman zaman geçmiş tecrübeleri ve tarihçeyi de işin içine katmak suretiyle kullanıcıların dikkatine sunmayı hedefleyen bu çalışmanın; kamu çalışanlarının ve yöneticilerinin, alanda araştırma yapan akademisyenlerin, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının, kısaca ilgililerin duyacakları bir ihtiyacın giderilmesine katkı sağlamasını dilerim.

Katkı sağlarsa da kendimi mutlu sayarım.

İNCELENEN MEVZUAT

ANAYASA

18.10.1982 tarihli ve 2709 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası"

KANUNLAR (Tarih sırasına göre)

1. **Mülga** 01.03.1926 tarihli ve 765 sayılı "Türk Ceza Kanunu",
2. 11.04.1928 tarihli ve 1219 sayılı "Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun",
3. 19.06.1930 tarihli ve 1700 sayılı "Dahiliye Memurları Kanunu"
4. 04.06.1937 tarihli ve 3201 sayılı "Emniyet Teşkilat Kanunu",
5. 08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı "T.C. Emekli Sandığı Kanunu",
6. 05.12.1951 tarihli ve 5846 sayılı "Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu",
7. 10.02.1954 tarihli 6245 sayılı "Harcırah Kanunu",
8. 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu",
9. 04.01.1961 tarihli ve 209 sayılı "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun"
10. 05.01.1961 sayılı ve 237 sayılı "Taşıt Kanunu"
11. 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı "Damga Vergisi Kanunu",
12. 05.03.1964 tarihli ve 439 sayılı "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun",
13. 22.06.1965 tarihli ve 633 sayılı "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun",
14. 15.07.1965 tarihli ve 657 sayılı "Devlet Memurları Kanunu",
15. 27.07.1967 tarihli ve 926 sayılı "Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu",
16. 21.12.1967 tarihli ve 969 sayılı "Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Merkez ve Taşra Kuruluşlarına Döner Sermaye Verilmesi Hakkında Kanun",
17. 19.03.1969 tarihli ve 1136 sayılı "Avukatlık Kanunu"
18. 29.08.1977 tarihli ve 2108 sayılı "Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası"
19. 22.06.1978 tarihli ve 2155 sayılı "Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Ve-

rilmesi Hakkında Kanun",

20. 29.06.1978 tarihli ve 2162 sayılı "Sağlık Personelinin Tam Süre İle Çalışma Esaslarına Dair Hakkında Kanun",
21. 19.02.1979 tarihli ve 2260 sayılı "926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa Bir Ek Geçici Madde Eklenmesine İlişkin Kanun",
22. 20.02.1979 tarihli ve 2182 sayılı "Devlet Memurları Kanununa Ek Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun",
23. 31.12.1980 tarihi ve 3268 sayılı "Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun",
24. **Mülga** 25.04.1981 tarihli 2451 sayılı "Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanun",
25. **Mülga** 23.06.1981 tarihli ve 2477 sayılı "23.6.1981 tarihli ve 2451 sayılı Kanunun Kapsamı Dışında Kalan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usulüne İlişkin Kanun",
26. 04.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı "Yükseköğretim Kanunu",
27. 28.02.1982 tarihli ve 2629 sayılı "Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu"
28. 14.04.1982 tarihli ve 2659 sayılı "Adli Tıp Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun"
29. 09.07.1982 tarihli ve 2692 sayılı "Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu",
30. 24.02.1983 tarihli ve 2802 sayılı "Hakimler ve Savcılar Kanunu",
31. 10/03/1983 tarihli ve 2803 sayılı "Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun",
32. 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı "Sosyal Hizmetler Kanunu",
33. 24.05.1983 tarihli ve 2829 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun",
34. 17.08.1983 tarihli ve 2879 sayılı "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığına İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun"
35. 11.10.1983 tarihli ve 2914 sayılı "Yükseköğretim Personel Kanunu",
36. 09.11.1983 tarihli ve 2946 sayılı "Kamu Konutları Kanunu"
37. 27.09.1984 tarihli ve 3046 sayılı "Bakan Yardımcılarının Mali Hakları ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun",
38. 09.10.1984 tarihli ve 3054 sayılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Divan Üyelerinin Temsil Ödenekleri ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Hesaplarını İnceleme Komisyonunca Seçilen Denetçi Üyenin Ödeneği Hakkında Kanun",
39. 09.10.1984 tarihli ve 3055 sayılı "Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanla-

rın Ödenek ve Yollukları ile Temsil Ödenekleri Hakkında Kanun",

40. Mülga 10.10.1984 tarihli ve 3056 sayılı "Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun",

41. 28.02.1985 tarihli ve 3160 sayılı "Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu",

42. 18.03.1986 tarihli ve 3269 sayılı "Uzman Erbaş Kanunu",

43. 07.05.1987 tarihli ve 3359 sayılı "Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu"

44. 28.05.1988 tarihli ve 3466 sayılı "Uzman Jandarma Kanunu",

45. 19.04.1990 tarihli ve 3628 sayılı "Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu",

46. 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanun",

47. 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı "Terörle Mücadele Kanunu",

48. 29.04.1992 tarihli ve 3795 sayılı "Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun",

49. Mülga 26.10.1994 tarihli ve 4045 sayılı "Güvenlik Soruşturması, Bazı Nedenlerle Görevlerine Son Verilen Kamu Personeli ile Kamu Görevine Alınmayanların Haklarının Geri Verilmesine ve 1402 Numaralı Sıkıyönetim Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun"

50. 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun",

51. 27.10.1999 tarihli ve 4458 sayılı "Gümrük Kanunu"

52. 02.12.1999 tarihli ve 4683 sayılı "Memurların ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun",

53. 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı (*İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Güvenlikle İlgili Kanunlar ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair*) Kanun

54. 27.01.2000 tarihli ve 4505 sayılı "Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun",

55. 13.06.2001 tarihli ve 4678 sayılı "Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun"

56. 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu",

57. 10.07.2003 tarihli ve 4924 sayılı "Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun",

58. 09.10.2003 tarihli ve 4982 sayılı "Bilgi Edinme Kanunu",

59. 10.07.2004 tarihli ve 5216 sayılı "Büyükşehir Belediyesi Kanunu",
60. 26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı "Türk Ceza Kanunu",
61. 24.11.2004 tarihli ve 5258 sayılı "Aile Hekimliği Kanunu"
62. 04.12.2004 tarihli ve 5271 sayılı "Ceza Muhakemesi Kanunu",
63. 25.05.2005 tarihli ve 5352 sayılı "Adli Sicil Kanunu",
64. 02.02.2005 tarihli ve 5289 sayılı "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerine Bir Derece Verilmesi Hakkında Kanun",
65. 22.02.2005 tarihli ve 5302 sayılı "İl Özel İdaresi Kanunu",
66. 26.05.2005 tarihli ve 5355 sayılı "Mahalli İdare Birlikleri Kanunu",
67. 03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı "Belediye Kanunu",
68. 08.02.2006 tarihli ve 5454 sayılı "T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ek Ödeme Yapılması ile Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ödenen Gelir ve Aylıklarda 2006 Yılında Yapılacak Artışlar ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"
69. 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu",
70. 22.06.2006 tarihli ve 5525 sayılı "Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun"
71. 04.04.2007 tarihli ve 5620 sayılı "Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun",
72. 21.01.2010 tarihli ve 5947 sayılı "Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun",
73. 03.12.2010 tarihli ve 6085 sayılı "Sayıştay Kanunu",
74. 10.03.2011 tarihli ve 6191 sayılı "Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu"
75. 30.03.2011 tarihli ve 6216 sayılı "Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun",
76. 01.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu"
77. 14.06.2012 tarihli ve 6328 sayılı "Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu"
78. 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun",
79. 02.01.2014 tarihli ve 6514 sayılı "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun",

80. 11.06.2020 tarihli ve 7245 sayılı "Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu"
81. 18.06.2020 tarihli ve 7247 Sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun",
82. 07.04.2021 tarihli ve 7315 sayılı "Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu"
83. 03.02.2022 tarihli ve 7354 sayılı "Öğretmenlik Meslek Kanunu"
84. 15.07.2023 tarihli ve 7457 sayılı "2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu İle Bağlı Cetvellerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"
85. 25.12.2023 tarihli ve 7489 sayılı "2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu"

KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELER (Tarih sırasına göre)

1. **Mülga** 02.09.1983 tarihli ve 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
2. **Mülga** 13.12.1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
3. 23.01.1987 tarihli ve 270 sayılı Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
4. 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
5. 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname
6. 22.09.1991 tarihli ve 457 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (399 sayılı KHK'ye Ek Geçici Madde Eklenmesine İlişkin)
7. 22.09.1991 tarihli ve 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (657 sayılı Kanuna Ek Geçici Madde Eklenmesine İlişkin)
8. 22.09.1991 tarihli ve 459 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (926 sayılı Kanuna Ek Geçici Madde Eklenmesine İlişkin)
9. 04.07.2001 tarihli ve 631 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

10. 02.06.2011 tarihli ve 632 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname
11. 03.06.2011 tarihli ve 633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
12. 03.06.2011 tarihli ve 640 sayılı Gümrük Personeli ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
13. 26.08.2011 tarihli ve 28037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 650 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname,
14. 25.08.2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
15. 26.09.2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname
16. 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
17. 25.07.2016 tarihli ve 668 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
18. 20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
19. 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİ

1. 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı "Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"
2. 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2 sayılı "Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"
3. 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3 sayılı "Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"

4. 15.07.2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4 sayılı "Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"
5. 24.07.2018 tarihli ve 30488 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 13 sayılı "Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"

YÖNETMELİKLER (Tarih sırasına göre)

1. 27.07.1973 tarihli 7/6973 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği"
2. 21.01.1974 tarihli ve 7/7756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik"
3. 17.09.1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla "Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik
4. 28.11.1982 tarihli ve 8/5743 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik"
5. 19.04.1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik"
6. 27.06.1983 tarihli ve 83/6510 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik"
7. 16.07.1984 tarihli ve 84/8345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Kamu Konutları Yönetmeliği"
8. **Mülga** 08.09.1986 tarihli ve 86/10985 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği"
9. 19.11.1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği"
10. 10.08.1990 tarihli ve 90/748 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik"
11. 14.09.1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği"
12. 15.03.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan

Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik"

13. 18.03.2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"
14. 23.08.2006 tarihli ve 2006/10932 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif Ve İşlenme Ücretleri Hakkında Yönetmelik"
15. 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik"
16. 10.06.2007 tarihli ve 26548 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik"
17. 29.06.2009 tarihli ve 2009/15188 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"
18. 22.08.2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"
19. 07.09.2011 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik"
20. 09.11.2011 tarihli ve 24578 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Bulundukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"
21. 20.04.2012 tarihli ve 28270 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik"
22. 04.07.2012 tarihli ve 28343 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği"
23. 02.01.2014 tarihli ve 2014/5780 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik"
24. 18.04.2014 tarihli ve 2014/6289 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuru-

luşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik"

25. 12.06.2014 tarihli ve 29028 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik"
26. 02.03.2018 tarihli ve 30348 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş Sınavı Yönetmeliği"
27. 22.11.2018 tarihli ve 359 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Yurtdışında Daimî Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik"
28. 02.05.2019 tarihli ve 1025 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan "Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği"
29. 29.04.2021 tarihli ve 3935 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği"
30. 25.11.2021 tarihli ve 31670 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Ticaret Bakanlığı Gümrük Hizmetleri ve Kaçakçılıkla Mücadele Görevlerine İlişkin Nakdi Ödül Yönetmeliği"
31. 02.06.2022 tarihli ve 5649 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yapılmasına Dair Yönetmelik"
32. 12.05.2023 tarihli ve 32188 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sözleşmeli Erbaş ve Erlerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamına Dair Yönetmelik"

ANAYASA MAHKEMESİ VE DANIŞTAY KARARLARI

1. Anayasa Mahkemesinin 22/12/1988 tarihli ve E. 1988/5, K.1988/55 sayılı Kararı, 25.07.1989 tarihli ve 20232 sayılı Resmi Gazete
2. Anayasa Mahkemesi'nin 25/06/2009 tarihli ve E. 2006/94, K. 2009/92 sayılı Kararı, 10.11.2009 tarihli ve 27402 sayılı Resmi Gazete
3. Anayasa Mahkemesinin 16/07/2010 tarihli ve E.2010/29 ve K.2010/90 sayılı Kararı, 04.12.2010 tarihli ve 27775 sayılı Resmi Gazete
4. Anayasa Mahkemesi'nin 18/07/2012 tarihli ve E.2011/113 ve K. 2012/108 sayılı Kararı, 01.01.2013 tarihli ve 28515 sayılı Resmi Gazete
5. Anayasa Mahkemesinin 24/07/2019 tarihli ve E.2018/73 ve K.2019/65 sayılı Kararı, 29.11.2019 tarihli ve 30963 sayılı Resmi Gazete
6. Anayasa Mahkemesinin 19/02/2020 tarihli ve E.2018/91 ve K.2020/10 sayılı Kararı, 30.04.2020 tarihli ve 31114 sayılı Resmi Gazete
7. Anayasa Mahkemesinin 29/12/2022 tarihli ve E.2018/149, K.2022/163 sayılı Kararı, 03.08.2023 tarihli ve 32268 sayılı Resmi Gazete

8. Anayasa Mahkemesinin 29/12/2022 tarihli ve E: 2019/12, K: 2022/164 sayılı Kararı 15.03.2023 tarihli ve 32133 sayılı Resmi Gazete
9. Anayasa Mahkemesinin 26/07/2023 tarihli ve E:2023/121 ve K:2023/129 sayılı Kararı, 01.11.2023 tarihli ve 32356 sayılı Resmi Gazete
10. Anayasa Mahkemesinin 13/09/2023 tarihli ve E:2023/143 ve K: 2023/147 sayılı Kararı 01.11.2023 tarihli ve 32356 sayılı Resmi Gazete
11. Anayasa Mahkemesinin 13/09/2023 tarihli ve E:2023/146 ve K: 2023/148 sayılı Kararı 01.11.2023 tarihli ve 32356 sayılı Resmi Gazete
12. Anayasa Mahkemesinin 13/09/2023 tarihli ve E:2022/102; K:2023/154 sayılı Kararı, 27.10.2023 tarihli ve 32352 sayılı Resmi Gazete
13. Anayasa Mahkemesinin 13/09/2023 tarihli ve E:2023/92 ve K: 2023/156 sayılı Kararı 02.11.2023 tarihli ve 32357 sayılı Resmi Gazete
14. Anayasa Mahkemesinin 28/09/2023 tarihli ve E.2022/139, K.2023/158 sayılı Kararı, 12.12.2023 tarihli ve 32397 sayılı Resmi Gazete
15. Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 tarihli ve E:2018/120 ve K:2023/171 sayılı Kararı, 01.12.2023 tarihli ve 32386 sayılı Resmi Gazete
16. Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 tarihli ve E.2023/104; K.2023/177 sayılı Kararı, 30.01.2024 tarihli ve 32445 sayılı Resmi Gazete
17. Anayasa Mahkemesinin 26/10/2023 tarihli ve E.2018/118 ve K.2023/180 sayılı Kararı, 27.02.2024 tarihli ve 32473 sayılı Resmi Gazete
18. Anayasa Mahkemesinin 08/11/2023 tarihli ve E.2020/65 ve K.2023/187 sayılı Kararı, 12.03.2024 tarihli ve 32487 sayılı Resmi Gazete
19. Anayasa Mahkemesinin 30/11/2023 tarihli ve E.2019/113, K.2023/198 sayılı Kararı, 29.02.2024 tarihli ve 32475 sayılı Resmi Gazete
20. Anayasa Mahkemesinin 28/12/2023 tarihli ve E.2019/72 ve K.2023/229 sayılı Kararı, 28.02.2024 tarihli ve 32474 sayılı Resmi Gazete
21. Anayasa Mahkemesinin 18/01/2024 tarihli ve E:2023/12 ve K:2024/12 sayılı Kararı, 05.03.2024 tarihli ve 32480 sayılı Resmi Gazete
22. Danıştay 5. Dairesinin 06/04/2011 tarihli ve E.2010/4406, K.2011/1696 sayılı Kararı

DİĞER MEVZUAT

1. 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"
2. 30/11/1984 tarihli ve 84/8813 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan "Başbakanlıkta Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Hizmet Sözleşmesi Esasları"

3. 1997 tarihli Yabancı Dil Tazminatı Ödenmesine İlişkin Başbakanlık Onayı
4. 10.03.2000 tarihli 2000/457 sayılı "Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı"
5. 06.06.2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği
6. 03.05.2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"
7. 04.04.2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar"
8. 17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"
9. 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"
10. 12.05.2008 tarihli ve 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karar"
11. 17.09.2008 tarihli ve 2008/14145 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Yükseköğretim Kurulu Yürütme Kurulu Başkan ve Üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Üyelerinin Ücretlerinin Tespitine Dair Karar"
12. 29.06.2009 tarihli ve 2009/15191 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sürekli Görevle Yurt Dışında Bulunan Memurlara Ödenecek Aylıklara İlişkin Karar",
13. 14/07/2009 tarihli ve 2009/15215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan "Diyanet İşleri Başkanlığınca Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerinde Uygulanacak Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"
14. DHMİ Genel Müdürlüğü Personeline Havacılık Tazminatı Ödenmesine İlişkin 29.06.2012 tarihli ve 2012/T-9 sayılı Yüksek Planlama Kurulu (YPK) Kararı
15. 16/3/2014 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"
16. 13.04.2016 tarihli ve 29683 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliği
17. 30 Aralık 2020 tarihli ve 31350 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Kamu iktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karar"

18. 29.12.2022 tarihli ve 32058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 28.12.2022 tarihli ve 6617 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam Ve Tazminatlara İlişkin Kararda Değişiklik Yapılması ve Aynı Kararın 2023 Yılında da Uygulanmasına Dair Karar"
19. Kamu İdare, Kurum ve Kuruluşlarının Memur Kadrolarına 2023 Yılı İçinde Açıktan veya Diğer Kurum ve Kuruluşlardan Nakil Suretiyle Yapabilecekleri Atama Sayısı, Bu Sayı Sınırlamasına Tabi Tutulmayacak Atamalar ile Uygulamaya İlişkin Diğer Hususların Belirlenmesine Dair 08.03.2023 tarihli ve 2023/117 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı
20. 04.07.2023 tarihli ve 32.238 sayılı Resmi Gazetede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayımlanan "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ"
21. 09.11. 2023 tarihli ve 32364 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2024 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esasların Belirlenmesine Dair Tebliğ
22. 26.04.2024 tarihli ve 32528 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde ve Hizmet Dallarında Sağlık Hizmetlerinin Etkili ve Verimli Bir Şekilde Yürütülebilmesi Amacıyla Sözleşmeli Sağlık Personeli İstihdam Edilecek Hizmet Birimlerinin 2024 Yılı Sonuna Kadar Uygulanmak Üzere Tespit Edilmesi Hakkında 2024/116 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı"
23. 30 Aralık 2023 tarihli ve 32415 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 27.12.2023 tarihli ve 2023/2 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı
24. 30 Aralık 2023 tarihli ve 32415 (2. Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 324 sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği,
25. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca yayımlanan 05.01.2024 tarihli ve 2774790 sayılı "2024 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 1 Sıra No'lu Genelge"
26. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Yurt Dışı Aylıklarının Belirlenmesine İlişkin 05.01.2024 tarihli ve 2774827 sayılı ve 2 Sıra No'lu Genelgesi
27. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel Ücret Tavanlarının Belirlenmesine İlişkin 05.01.2024 tarihli ve 2774928 sayılı yazısı ile duyurulan (3) Sıra No'lu Genelgesi

28. 18.01.2024 tarihli ve 32433 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17.01.2024 tarihli ve 8104 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan **"Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine Yapılacak Yolculuklarda Verilecek Gündeliklere Dair Karar"** ve **"Yurt Dışı Gündeliklerine Dair Karar"**

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonları ile Kamu İşvereni Arasında İmza Edilen Belgeler ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararları

29. 29.08.2005 tarihli 2005 Yılı Toplu Görüşme Mutabakat Metni
30. 29.08.2008 tarihli 2008 Yılı Toplu Görüşme Mutabakat Metni
31. 01.06.2012 tarihli ve 28310 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 21.05.2012 tarihli Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme,
32. 01.06.2012 tarihli ve 28310 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29.05.2012 tarihli ve 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı
33. 14.08.2013 tarihli ve 28735 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme
34. 23.03.2013 tarihli ve 28744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 18.08.2013 tarihli ve 2013/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı)
35. 23.08.2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme
36. 25.08.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme
37. 01.09.2019 tarihli ve 30875 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 28.08.2019 tarihli ve 2019/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı
38. 25.08.2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına ilişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme
39. 3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 31.08.2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı
40. 3 Eylül 2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara ilişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme

“

Kamu personel sistemi, Anayasa’dan başlamak üzere pek çok kanun, kanun hükmünde kararname, eski sistemde Bakanlar Kurulu Kararı, yeni sistemde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, yönetmelik, genelge ile düzenlenen/düzenlenmesi gereken kapsamlı bir külliyatın konusudur. Hantal gibi görünmek ve algılanmakla birlikte, “kamu yönetiminde zaman içerisinde en çok değişikliğe uğrayan hukuksal metinler, personel hukukuna ilişkin metinlerdir” denilse yanlış bir şey söylenmiş olmaz.

Bu Çalışmada, kamu personel sisteminin genel görünümünü, bütüncül bir anlayışla okuyucuya aktarmaya dönük bir yaklaşım benimsenmiş; kamu personel sistemi, yıllardır kamu personel yönetiminin mutfağında görev yapan bir kamu görevlisinin/kamu yöneticisinin gözüyle personel yönetiminin temel parametreleri dikkate alınarak analiz edilmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Kitabın ilk baskısının üzerinden geçen iki yıl boyunca, kamu yöneticilerinden, akademisyenlerden ve kamu görevlileri sendikalarından ***“Kitabın, alana ilişkin bilgileri teori - pratik dengesi ile okuyucuya aktarmaya çalışan biçimi yanında arka plân (mutfak) bilgisini de içeren bir başucu kaynağı”*** olduğuna ilişkin çok değerli geri dönüşler alınmıştır.

Çalışmanın ana gayelerinden biri, oldukça kapsamlı ve karmaşık bir görünüm arz eden ve sürekli değişim halindeki kamu personel mevzuatının güncel halini ortaya koymak olup, “kamu personel sistemimizin nereden gelip nereye gittiği” bazıları küçük tarihçe niteliğindeki açıklama notları ile zenginleştirilirken, 2018 yılında yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin kadro sisteminden, üst düzey yönetici atama sistemine kadar mevzuatımızda meydana getirdiği değişim de aktarılmaya çalışılmıştır.

Elinizdeki genişletilmiş ikinci baskı; sözleşmelilikten memurluğa geçiş, yeni ek gösterge sistemi, maaş sistemindeki değişiklikler, güvenlik soruşturması, yeni disiplin yönetmeliği, Anayasa Mahkemesinin alana ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine yaklaşımı başta olmak üzere son iki yıl içerisinde kamu personel sisteminde meydana gelen yenilik ve değişiklikleri içermektedir.

Memur Sendikaları Konfederasyonu
Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd. No:86, 06400 Altındağ/Ankara
Telefon: 0312 230 48 98 – 230 09 72-73 / Faks: 0312 230 39 89
www.memursen.org.tr - info@memursen.org.tr