

T.C.
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI



MÜTALAALAR BÜLTENİ

ANKARA

EKİM-2017

Strateji Geliştirme Dairesi BaőkkanlıĐı



İÇİNDEKİLER

KAMU PERSONEL SEÇME SINAVINA DAİR GÖRÜŞLER

KPSS lisans sınavı puanıyla alt öğrenimden tercih yapıp yapılamayacağı müracaatı neticesinde Başkanlığımızdan verilen olumlu görüşten bahisle, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 2015 yılında vermiş olduğu bozma kararı sonrasında tercih yapabilme imkanının kalmadığından dolayı oluşan mağduriyetin giderilemeyeceği hakkında.....3

MEMURİYETE GİRİŞTE ARANAN GENEL VE ÖZEL ŞARTLARA DAİR GÖRÜŞLER

Koruma ve güvenlik görevlisi kadrosunda bulunan ancak ilgili mevzuat hükümlerine göre gerçekleştirilen özel güvenlik sertifikası yenileme sınavında başarısız olan personele 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği hakkında.....9

İnfaz ve koruma memuru öğrenciliği sınavında başarılı olduğu halde sınav başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmamayan, ancak hakkında verilmiş kaza-i rüşd kararı bulunan bir kişinin durumunun Kurumunca değerlendirilmesi gerektiği hakkında 12

Tekniker olarak görev yapmakta olan ve “taksirle ölüme ve yaralanmaya neden olma” suçundan 5 yıl hapis cezası verilen personelin cezanın infazı süresince memuriyetinin askıya alınarak infaz sonrasında görevine iade edilmesi gerektiği hakkında 14

Memur olarak görev yapmakta iken “kasten öldürme” suçundan dolayı “neticeten müebbet hapis cezası ile cezalandırılmasına” karar verilen personelin, dosyasının temyiz aşamasında olması sebebiyle temyizen incelemesi neticesinde verilecek karara istinaden değerlendirilmesi gerektiği hakkında 16

5352 sayılı Kanun kapsamında yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alanların, bu karara sebep suçlarının 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen suçlardan olması halinde devlet memuru olamayacakları hakkında..... 18

ADAY MEMURLARA DAİR GÖRÜŞLER



Aday memur olarak göreve başlayan ve doğuma binaen aylıksız izne ayrılan personelin aylıksız izinde geçirdiği söz konusu sürelerin, adaylık süresinden sayılamayacağı hakkında	25
Aday memurlar için düzenlenecek temel ve hazırlayıcı eğitimlerin, uzaktan eğitim şeklinde verilmesine engel bir durum olmadığı, ancak sınavların yüz yüze yapılması gerektiği hakkında	27
İl Göç Uzman Yardımcısı unvanlı kadroda görev yapan personelin, daha önce teğmen olarak geçen hizmetlerinin adaylıkta geçirilmesi gereken sürelerin hesaplanmasında değerlendirilmesi gerektiği ile askeri öğrencilikte geçirdiği 6 ay 22 günlük sürenin kademe ilerlemesinde dikkate alınmayacağı hakkında	29

DERECE, KADEME İLERLEMESİNE VE İNTİBAKA

DAİR GÖRÜŞLER

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 37 nci maddesi ve 64 üncü maddesi kapsamında yapılacak kademe ve derece ilerlemesinin, anılan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce görevde olan Devlet memurları bakımından uygulama tarihinin 25/02/2011 olduğu hakkında.....	33
Veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan ... hakkında, sözleşmeli personel iken düzenlenen sicil raporları ile Nüfus Müdürlüğünde görevli olduğu dönemlerde düzenlenen sicil raporlarına göre, 657 sayılı Kanunun 64 üncü ve 6111 sayılı Kanunla eklenen geçici 36 ncı maddesi gereğince 25/02/2015 tarihinden geçerli olmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hakkında.....	35
Memur olarak göreve başlatılan lise mezunu personelin, vazife malullüğü aylığı bağlanmadan önce geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile adaylık süresinde değerlendirilebileceği; ilgilinin derece ve kademesinin ise öğrenim durumuna göre belirlenmesi ve uzman erbaşlıkta geçen hizmet sürelerinin tamamının öğrenim durumuna göre yükselebileceği tavanı aşmamak kaydıyla her yılı için bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmesi suretiyle değerlendirilmesi gerektiği hakkında.....	37
Ön lisans düzeyinden girdiği 2012 yılı KPSS sonucuna göre Devlet memuru statüsünde göreve başlayan ancak atama başvurusu esnasında bitirdiği üst öğrenimine ilişkin lisans diplomasını ibraz etmeyen personelin, memuriyete giriş derece ve kademesinin öğrenim durumuna uygun hale getirilmesini teminen, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında lisans öğrenimini bitirenler için belirlenen giriş derece ve kademesine göre giriş derece ve kademesinin belirlenmesi ve intibakının yapılmasının mümkün olduğu hakkında	41
Çevre ve Şehircilik Uzmanı olarak görev yapan personelin, avukatlık stajını 1136 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapmış olması kaydıyla 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün A/1 bendi hükmünden yararlandırılması gerektiği hakkında	44
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (I) sayılı cetveline tabi olarak hukuk müşaviri kadrosunda görev yapmakta olan personelin, hukuk müşaviri kadrosuna naklen atanabileceği ile atamasının yapılabilmesi halinde kazanılmış hak aylık tespitinin hizmet cetveli çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında	45
Türk Standartları Enstitüsünde geçen sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı, ancak bu sürelerin 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında dikkate alınacağı hakkında	47
KPSS'ye girdiği tarih ile Devlet memurluğuna yerleştirildiği tarih arasında lisans düzeyinde üst öğrenimini tamamlayan personelin memuriyete giriş derece ve kademesinin üst öğrenimine göre tespit edilmesi gerektiği hakkında	50



Önlisans öğrenimine dayalı olarak bilgisayar işletmeni olarak atanmış olan personelin, memuriyete atanmadan önce, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden mezun olması nedeniyle memuriyete giriş derece ve kademesinin üst öğrenimine göre belirlenmesi gerektiği hakkında 53

657 sayılı Kanunun 68/B maddesi gereğince üst dereceli kadrolara atanan personelin bu derecelerinin, kadro ve teşkilat değişikliği sonrası atanacakları yeni kadrolarda ilgililer açısından kazanılmış hak sayılamayacağı hakkında 56

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİNE DAİR GÖRÜŞLER

"Muayene memuru" kadrosunda çalışmakta iken, Belediye bünyesine "memur" unvanlı kadroya atması yapılan personelin emsal olarak idari hizmetler grubunda sayılan kadrolara atanabileceği hakkında 61

Sağlık hizmetleri sınıfında kimyager unvanlı kadroda görev yapan personelin, teknik hizmetler sınıfında münhal bulunan kimyager unvanlı kadroya atanabileceği hakkında 63

Emlak İnşaat ve Kamulaştırma Şefliği pozisyonuna atanan, halen sözleşmeli teknik şef pozisyonunda görev yapan ...'ın "başmühendis" pozisyonuna görevde yükselme sınavında başarılı olarak atanabileceği hakkında 65

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından merkezi olarak yaptırılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, atanmaya hak kazanan Üniversite personelinin atanacakları kadro derecelerinde başarı sıralamasının esas alınmasının mevzuat bakımından amir bir hüküm olmadığı hakkında 67

Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde "sosyal güvenlik denetmeni" olarak görev yapan ...'in üniversiteniz bünyesine genel hükümlere göre naklen atanmasının mümkün bulunduğu hakkında 72

Alt görev süresinin hesaplanması bağlamında, ilgili kişinin öğretmen kadrosunda geçen hizmet sürelerinin eğitim kadrosunda geçmiş gibi değerlendirilmesinin uygun olmadığı hakkında 74

... Belediyesinde "fen memuru" olarak görev yapmakta iken, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesindeki "memur" kadrosuna atanan ...'ın, fen memuru olarak çalışırken yapmış olduğu görev ve haklarından yararlandığı unvan dikkate alınmak suretiyle ve mevzuatla aranan şartları taşıması kaydıyla, öğrenimle ihraz ettiği unvana ilişkin kadroya sınavsız, genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu hakkında 77

Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucu bir kadroya atanan personelin, başka bir birimdeki veya başka bir derecedeki aynı unvanlı kadroya atanması durumunda, sınavla atanmış bulunduğu kadroya yedeklerden atama yapılmasının mümkün bulunduğu hakkında 79

Başmüfettiş kadrosunda görev yapmakta iken APK uzmanı kadrosuna atanan ve söz konusu atama işlemi yargı kararıyla da onanan ...'ın, şube müdürü kadrosuna atanmasının mümkün bulunduğu hakkında 82

Şube müdürlüğü kadrosu için görevde yükselme sınavı düzenleyen Sağlık Bakanlığının, söz konusu sınava ilişkin olarak yedek liste belirleme hususunun Kurumun takdirinde bulunduğu hakkında 84

Daha önce özel kalem müdürü, icra müdürü, icra müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların sınavsız; şube müdürü, ceza infaz kurumu müdürü, denetimli serbestlik müdürü, denetimli serbestlik müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların ise unvan değişikliği sınavına göre avukat kadrosuna atanmalarının mümkün olduğu hakkında 87

Daha önce sözleşmeli mühendis pozisyonunda çalışan ve halen ... İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde çözümleyici kadrosunda görev yapan ...'nın, unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın mühendis kadrosuna atanmasının mümkün olduğu hakkında 89



Daha önce "koruma ve güvenlik grup şefi" pozisyonunda görev yapan, istihdam fazlası personel olarak memur kadrosuna atanan ve halen bu kadroda görev yapan ...'ın, münhal bulunan "şef" kadrosuna sınavsız genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu hakkında	91
İlgililerin geçici görevlendirme sonucu başka kurumlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı hakkında	93
Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında, söz konusu alt görevlere başlayış tarihinin esas alınması gerektiği hakkında.....	96
Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilgililerin ilan edilen ve farklı derecelerde bulunan aynı unvanlı kadroların tamamına başvurmuş sayılmaları gerektiği; ilgililerden başvurdukları unvanlı kadroya dair derece tercihinde bulunmalarının talep edilmesinin ise mümkün olmadığı hakkında	100
Daha önce istisnai memuriyet niteliğindeki bir kadroda veya 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi uzman, araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi olarak görev yapan ve halen memur olarak çalışan personelin, öğrenimle ihraz etmiş bulundukları unvanlara ilişkin kadrolara unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın atanmalarının, doktora öğrenimini bitirmiş olmaları kaydıyla mümkün olduğu hakkında.....	102
Bazı belediye başkanlıklarında, istisnai memurluk niteliğindeki "özel kalem müdürü" kadrolarında görev yapan personelin, öğrenimle ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin belediye kadrolarına unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın atanmalarının mümkün bulunduğu hakkında	104
Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilan edilen unvanlı kadrolarda veya üst düzeydeki kadrolarda halen görev yapmakta olanların başvurmalarının mümkün olmadığı hakkında.....	106
Şube müdürü ve bu kadroyla aynı düzeydeki diğer müdür kadroları için başvuruda bulunan ve sözlü sınava girme hakkı kazanan personele, yapılacak sözlü sınavda duyuruda belirtilen sınav konularının yanı sıra, atanmaları muhtemel birimin görev alanına ilişkin konulardan da soru yöneltilmesinin uygun olmadığı hakkında.....	108
Daha önce başmühendis unvanlı kadroda görev yapan ve halen mühendis kadrosunda çalışan ...'nın görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın şube müdürü, çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü ve müze müdürü kadrolarına atanmasının mümkün bulunduğu hakkında	111
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında görev yapmakta iken kadroya geçirilen, lisans mezunu ve toplam (9) yıl hizmeti bulunan ...'ın, kazanılmış hak aylık derecesinin (8) olmasından bahisle, görevde yükselme sınavı duyurusunda yer alan 4'üncü dereceli şef kadrosuna başvurmasının mümkün bulunduğu hakkında.....	114
"Aşçı" kadrosunda görev yapan ve aşçılık ön lisans eğitimine sahip olan ...'ın, Yükseköğretim Yürütme Kurulunun meslek yüksekokullarının "Aşçılık Bölümü" mezunlarının "tekniker" unvanını kullanabilmelerine ilişkin Kararı çerçevesinde, tekniker unvanına ait tüm özlük haklarından yararlanmasının mümkün bulunmadığı hakkında.....	118

YER DEĞİŞTİRMeye DAİR GÖRÜŞLER

Zorunlu yer değiştirmeye tabi unvanlarda görev yapan aday memurların, adaylık süresi içindeki temel, hazırlayıcı eğitim, staj süreleri ile kurs, seminer gibi hizmet içi eğitim sürelerinin bölge hizmetinden sayılması gerektiği hakkında	125
Eşi isteğe bağlı sigortalı olan veya Bağkur sigortalı olan memurlar ile eşi emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden memurların aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılması ve aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğine ilişkin diğer hususlar hakkında.....	126



Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te yer alan "son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi " ifadesine göre sigorta başlangıç tarihinin her hangi bir tarih olmasının mümkün olduğu hakkında.....	133
Zorunlu yer değiştirmeye tabi olan memurun eşinin emekli olduktan sonra kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması halinde, bu durumda olan eş sebebiyle memurun yer değişikliğinin yapılabileceği hakkında	134
Aile bireylerinin engel durumuna bağlı yer değişikliği için aranan sağlık kurulu raporunda "ağır engelli" ibaresinin yer almasının zorunlu olduğu hakkında	137
Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği talebinin işleme konulması veya reddedilmesine ilişkin hususlar hakkında	138
Eşi aile hekimi olan memurun aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği hakkında	142
Memur olan eşin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin gerçekleştirilebilmesi bakımından sosyal güvenlik primlerinin çalışılan yer dışında tek bir merkezden yatırılmaması gerektiği hakkında	146
Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin kapsamı dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği hakkında	148
Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te yer alan "eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden" ibaresinin Danıştay tarafından yürürlüğünün durdurulması sebebiyle, sağlık kurulu raporunun alınması gereken hastaneler hakkında	151
Sağlık veya aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği yapılan memurun mazeretinin sona ermesi durumunda yapılacak işlem hakkında	153
Memurun, vasi tayin edildiği kardeşinin ağır engellilik durumuna bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği hakkında	156
Engelli aday memurların Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin Ek 3 üncü maddesine göre yer değiştirme suretiyle atanma taleplerinin karşılanabileceği hakkında	158
Zorunlu yer değiştirmeye tabi olarak görev yapmakta olan memurların, başka kurumlarda geçici görevle çalışan kamu personeli olan eşlerinin bulunduğu yere yer değiştirme suretiyle atanamayacakları hakkında	159
Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde yer verilen aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinde kurumlar arası koordinasyonun sağlanması hakkında	160
Bakanlık merkez teşkilatında çalışmakta iken yurt dışı temsilciliklerinden birinde geçici olarak görevlendirilen ve geçici görevi devam ederken aynı temsilcilğe ataması yapılan personelin kullanabileceği mehil müddeti hakkında	162
Aynı il içinde başka bir yere atanan memurun mehil müddetini kullanabileceği hakkında	164

VEKALET VE İKİNCİ GÖREVE DAİR GÖRÜŞLER

Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelikte geçen "atanmış olanlar" ibaresinden hareketle vekaleten geçirilen sürelerin dikkate alınması gerektiği hakkında	169
Enformasyon memuru olarak görev yapan ve Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi sosyal hizmetler bölümü mezunu olan personelin münhal bulunan sosyal çalışmacı kadrosunda vekaleten görevlendirilebileceği hakkında	170



8 yıl 9 ay 18 gün hizmeti bulunan personele 657 sayılı Kanunun değişik 86 ve 175 inci maddeleri gereğince 1 inci derece Daire Başkanı kadrosuna vekalet verilemeyeceği hakkında 172

Belediyelerde görev yapan veteriner hekimlerin, denetimlerde valiliklerce görevlendirilmeleri halinde bu görevlendirmelerin 657 sayılı Kanunun 88 inci maddesi kapsamında ikinci görev olarak değerlendirileceği, ancak ikinci görev ücretinin ödenemeyeceği hakkında 174

ÇEKİLME, ÇEKİLMİŞ SAYILMA VE BEKLEME SÜRELERİNE

DAİR GÖRÜŞLER

Sokağa çıkma yasağı sebebiyle görevine gelemeyen memurun bu durumu resmi makamlarca verilmiş bir belge ile ispat etmesi durumunda çekilmiş sayılamayacağı hakkında 179

Şizofreni hastası olan ve halen aylıksız izinde olan memurun, malulen emekliye sevk edilmesine rağmen hastalığını kabul etmemesinden dolayı, sağlık kurulu raporu alınamaması sebebiyle aylıksız izin bitiminde göreve başlamazsa çekilmiş sayılması gerektiği hakkında 181

Akademik ve idari personelinden emekliliğe esas hizmet süresini dolduran ancak emekli maaşı ve ikramiyesini almayı hak etmeleri için gereken yaş şartını sağlayamadıkları halde görevlerinden ayrılmak suretiyle açıkta bekleyenlerin ayrılışlarının istifa kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, ve bu personelin yeniden görevlerine dönme imkanlarının kurum takdirinde olduğu hakkında 183

İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen ve daire başkanlığı kadrosuna asaleten atanabilmek için gereken şartları taşıyan personelin, anılan göreve atanabilmek için idari hizmet sözleşmelerinin atama işleminin ilgililere tebellüğ edildiği tarih itibarıyla fesh edilmiş sayılması gerektiği ve bu personelin bekleme sürelerine tabi olmayacağı hakkında 186

Uzman jandarma olarak görev yapan personelin; başka kurumlara naklen atanması ve bekleme sürelerine tabi olmaması hakkında 189

EMEKLİLERİN YENİDEN İSTİHDAMINA DAİR GÖRÜŞLER

65 yaşını doldurmuş olanların yaygın eğitim kurumlarında kadrosuz usta öğretici olarak görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında 195

Tıbbi teknolog olarak görev yapmakta iken malulen emekliye ayrılan kişinin, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 32 nci maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel pozisyonlarında çalıştırılabileceği hakkında 198

Açıktan kura ile yerleştirilme hakkı elde eden emekli personelin, atama işleminin yapılmasının mümkün olmadığı, istifaen ayrılanların ise kura ile yeniden atanabilecekleri hakkında 202



MESAI SAATLERİNE DAİR GÖRÜŞLER

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 101 inci maddesinde yer alan “gece” kavramının tanımı hakkında	207
Engelli memurun günlük çalışma ve bitiş saatlerinin farklı belirlenmesinin mümkün olduğu hakkında	209
Engelli aile bireyi bulunan memurun gece nöbetinden muaf tutulması gerektiği hakkında	210
Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan kadın memurların vardiya planının süt izni kullanımı dikkate alınarak hazırlanması gerektiği hakkında.....	211
Vardiyalı olarak görev yapan Devlet memurlarının kullandığı yemek ve ihtiyaç molalarının çalışma süresinden sayılamayacağı ile hafta kavramının tanımı hakkında.....	213

İZİNLERE DAİR GÖRÜŞLER

Mühendis olarak görev yapan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (E) Fıkrasına göre aylıksız izinde bulunduğu süre içerisinde sigortalı olarak özel bir kuruluştaki çalışamayacağı hakkında	219
Polis memuru olarak görev yapan eşinin atandığı yerde memurun çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi uyarınca izin verilebileceği ile söz konusu madde uyarınca verilebilen 4 yıllık izin hakkı biten memura 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi uyarınca aylıksız izin verilebileceği hakkında	221
Eşinin yurt dışında görevlendirilmesi nedeniyle aylıksız izne ayrılan memura 16 haftalık analık izninin verilebileceği, aylıksız izinli iken doğum yapan ve analık izni kullanamayan personelin talep etmesi halinde doğum sebebiyle aylıksız izin alabileceği hakkında	224
Doğum yaptıktan sonra görevden uzaklaştırılan memurun analık izin süresi hakkında	226
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 'nci maddesinde yer alan “uluslararası kuruluş” ibaresinin tanımı hakkında .	228
Doğum sebebiyle aylıksız izin süresi bitmeden memurun göreve başlamak istemesi halinde Kurumun takdir yetkisinin bulunduğu hakkında	230
Devlet memurunun hakim olarak görev yapan eşinin atandığı yerde çalıştığı Kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesi kapsamında izin verilemeyeceği hakkında	231
Memura refakat sebebiyle verilen aylıksız iznin refakat izni kullanıldıktan sonra verilmesi gerektiği ile refakat sebebiyle aylıksız izin verilebilmesi için aranan sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerin neler olduğu hakkında	233
Eşi tıpta uzmanlık eğitimi gören memura 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi uyarınca aylıksız izin verilebileceği hakkında	235
Aylıksız izin süresinin bitim tarihinden önce hastalık raporu alınması halinde yapılacak işlem hakkında.....	237
Devlet memuruna verilen hastalık raporunun hakem hastane tarafından fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde memur hakkında hangi işlemin yapılacağı hakkında	239



Hastalık ve refakat iznine dair çeşitli hususlar hakkında	241
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personele 36 aydan daha fazla hastalık izni verilmeyeceği hakkında	257
Hastalık raporunun başlama tarihi ile raporun fenne aykırı olduğu yönünde karar verilme tarihi arasında geçen süre için memur hakkında yapılacak işlem hakkında	260
Devlet memurlarının SGK ile sözleşmesi olmayan sağlık hizmeti sunucularından aldığı hastalık raporları hakkında	263
Memurun hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık" kapsamında olup olmadığının nasıl tespit edileceği hakkında	264
Memurun, yıllık iznini yurtdışında kullanmakta iken almış olduğu hastalık raporunun en geç yıllık iznin bitim tarihinde iletilmesi gerektiği ile yurt dışından alınan raporun ve raporda belirtilen sürelerin dış temsilcilik tarafından onaylanması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği hakkında.....	265
Olumsuz hava koşulları nedeniyle hamile ve emzikli bayanlar ile engelli kamu görevlilerine Valiliklerce verilen idari izin hakkından % 40 oranının altında raporu bulunan personelin yararlanamayacağı hakkında	266
Diyabet gibi kronik hastalığı bulunan memurlara çok sıcak havalarda idari izin verilebileceği hakkında	268
Yüksek lisans programı derslerine devam edebilmek için devlet memurlarına mesai saatleri içerisinde izin verilemeyeceği hakkında	270
Engelli yakını bulunan memura mesai saatleri içinde izin verilmesi hakkında	272
Aynı trafik kazasında hem annesini hem babasını kaybeden memura 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasına istinaden mazeret izni verilebileceği hakkında	276
Vardiyalı olarak görev yapan memura mazeret izni verilirken gün hesabının nasıl yapılacağı hakkında	278
Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yerleşim yerinde bulunan sağlık hizmeti sunucularında yatarak tedavileri sırasında veya yerleşim yeri dışına refakatli sevkı durumunda memurun izin talebi hususunda yapılacak işlem hakkında	279
Refakat izni verilmesine esas sağlık kurulu raporuna ilişkin hususlar hakkında	282
Yıllık veya mazeret izin süresinin Başbakanlıkça verilen idari izin ile Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine rastlaması hakkında	286
Sağlık iznini kullanmakta iken hastalık raporu alan memura yapılacak işlem hakkında	289
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsündeki sürelerin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinden ve 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği hakkında.....	291
Askeri öğrenci olarak geçirilen sürenin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilmeyeceği hakkında	293
Jandarma Genel Komutanlığında geçen hizmetlerin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında	294



Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında geçen hizmet süresinin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacağı hakkında	295
Yıl boyunca aylıksız izinli olup 29 Aralıkta göreve başlayan memurun içinde bulunulan yıla ait yıllık izne hak kazanması hakkında	297
Yıllık izin süresine zorunlu hallerde eklenen yol izninin verilmesine ilişkin usul ve esaslar hakkında	298
Bir üniversitede 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi öğretmen kadrosunda görev yapmakta olan personelin yıllık izin kullanabileceği hakkında	300
Yurt dışında görevli memurlar ile yıllık iznini yurt dışında kullanan memurların yurt dışında iken hastalık raporu almaları halinde; ortaya çıkan çeşitli sorunlar hakkında	301
Üniversitede görev yapmakta olan bir personelin eşinin Türkiye Vakıflar Bankasında şube müdürü olarak görevlendirildiğinden bahisle, söz konusu personele eşinin görev süresince 657 sayılı Kanunun 108/D maddesine istinaden aylıksız izin verilemeyeceği hakkında	303
Sürekli hastalık raporu aldığı belirtilen bir personelle ilgili olarak yapılacak işlem hakkında	306
Sözleşmeli bilişim personelinin 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesi kapsamında sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin, ilgilinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği hakkında	309
657 sayılı Kanunun 108/E maddesi uyarınca aylıksız izin kullanmakta iken genel seçimlere katılmak üzere görevinden istifa eden öğretim elemanının, aynı maddeye istinaden daha önce iki kez aylıksız izin kullanmasına rağmen tekrar aylıksız izin kullanamayacağı hakkında	311
Devlet memurunun hastalık iznini kullanmakta iken memuriyet mahalli dışına çıkabileceği ve bu süreçte farklı bir ilden hastalık raporu alabileceği hakkında	313
3 ay süre ile aylıksız izne ayrılan bir personelin, izin bitmeden müracaatı üzerine 3 ay daha aylıksız izin alması sonrasında, aylıksız iznini iki defa kullanmış sayılması gerektiği hakkında	315
Öğretim üyesi olan bir personelin vali yardımcısı eşinden dolayı 657 Kanunun 72 nci maddesine göre izin alabileceği hakkında	316
Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik ve vekil imamlıkta geçen hizmet sürelerinin, memurun yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında	319
Engelli aday memur olarak görev yapmakta olan bir personelin haftada üç gün dörder saat hemodiyaliz tedavisi görmesi gerektiğine dair doktor raporu bulunması sebebiyle, ilgiliye bu rapora istinaden verilecek izin hakkında	321
TÜRKSAT A.Ş. ile EURASIASAT S.A.M. Şirketi'nde geçen hizmet sürelerinin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında	323
Farklı hekimlerce farklı tanımlarla düzenlenen ve tek hekim tarafından verilebilecek rapor süresini aşan hastalık raporlarına ilişkin yapılacak işlem hakkında	327
Avrupa Birliği Uzman Yardımcısı olarak görev yapan memurların, uzman yardımcılığı süresi içinde kullandıkları analık izin sürelerinin tez ve yeterlilik için aranan hizmet sürelerinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında	330



1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun kapsamında yurtdışında lisansüstü eğitimini tamamladıktan sonra ataması yapılan personelin, lisansüstü eğitim amacıyla yurtdışında geçirdiği sürelerin yıllık iznine esas hizmet süresinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında	332
Analık izninin bitiminde hastalık izni kullanan memurun yarım gün izin süresinin başlangıç tarihi hakkında	334
Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan özel bir psikiyatri kliniğinde düzenlenen ve on dört seanslık tedavi öngören belgeye istinaden personele hastalık izni verilemeyeceği hakkında	335
Sosyolog olarak görev yapmakta olan personele, eşinin Jandarma Bölük Komutanı olarak çalışması hasebiyle, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesine istinaden izin verilebileceği hakkında	338
Yurtdışına yüksek lisans öğrenimi amacıyla gönderilen ve bir tam yılını yurtdışında geçiren personelin fiilen çalışmadığı yıl için yıllık izin hakkının bulunmadığı hakkında	340

DİSİPLİN CEZALARINA DAİR GÖRÜŞLER

Mahkeme kararları ile iptal edilen disiplin cezalarının özlük dosyasından nasıl silineceği hakkında	345
Ölçü ve ayar memuru olarak görev yapmaktayken, herhangi bir mazeret bildirmeksizin, kesintisiz olarak 20 gün boyunca işe gelmeyerek "müstafi" sayılan personele, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-d maddesi hükmü kapsamında Devlet memurluğundan çıkarma cezasının uygulanamayacağı hakkında	346
Disiplin soruşturması sürecinde, memurların geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarının olumlu olup olmadığına ilişkin değerlendirmenin hangi somut ölçüt ve belgelere dayandırılacağı, ödül veya başarı belgesi bulunmayan memurlar hakkında bir derece hafif disiplin cezasının uygulanabileceği hakkında	348
Bayındırlık ve İskan Müdürü olarak görev yapmakta iken 644 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanmış sayılan personelden hizmetine ihtiyaç duyulanların Çevre ve Şehircilik İl Müdürü kadrolarına vekaleten atandıklarını belirterek, söz konusu personel hakkında disiplin işlemlerinin nasıl yürütüleceği ve disiplin amirinin nasıl tespit edileceği hakkında	350
Özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşunun Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu üyelerinin görevlendirilmesinde onay mercinin belirlenmesi hakkında	351
Disiplin cezaları özlük dosyalarından silinen memurlara, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hususu ile bu durumda bulunan memurların söz konusu Kanunun 37 nci maddesi hükmünden yararlanılamayacakları hakkında	353
2011 yılı ve sonrasında bir yıldan az süre ile aylıksız izin kullanan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında kademe ilerlemelerinin ne zaman yapılması gerektiği hakkında	355
Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığında geçen hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında yapılacak olan hizmet süresi hesaplamasında değerlendirilmesi gerektiği hakkında	357
KPSS sonuçlarına göre Başkanlığınızda mühendis olarak göreve başlayan personelin, daha önce Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli iş ve meslek danışmanı olarak geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi gerektiği hakkında	360



GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMAYA DAİR GÖRÜŞLER

Aday memurların görevden uzaklaştırılmaları durumunda haklarında uygulanacak işlemler hakkında	363
Görevden uzaklaştırılan memurun görevden uzaklaştırılmadan önce aylıksız izin talebi bulunduğu bahisle, ilgiliye 657 sayılı Kanunun 108/B maddesine istinaden aylıksız izin verilebileceği hakkında.....	367
Analık izni, refakat izni, hastalık izni, aylıksız iznini kullanan memurların görevden uzaklaştırılması ve bu kişilere ödenecek aylıklar hakkında	368

MALİ HAKLARA DAİR GÖRÜŞLER

3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'na tabi olarak görev yapmakta iken istifa ederek Devlet memurluğuna ataması yapılanların intibakları ile önceki personel kanunlarına istinaden verilmiş ek göstergeden yararlanamayacakları hakkında	373
3 üncü dereceli polis unvanlı kadroda kazanılmış hak aylık derecesi 1 inci derecenin 4 üncü kademesinde görev yapmakta iken GİH Sınıfında 5 inci dereceli memur unvanlı kadroya 1 inci derecenin 4 üncü kademesi kazanılmış hak aylık derecesi ile atanan personelin, Emniyet Hizmetleri Sınıfına ait ek göstergeden yararlanamayacağı hakkında	377
Tekniker unvanlı kadroda görev yapan ve Tesisat Öğretmenliği mezunu olan personelin, Teknoloji Fakültesi "Enerji Sistemleri Mühendisliği" bölümünden mezun olduğundan bahisle, hangi ek gösterge rakamı, zam ve tazminat ile ek ödeme oranlarından yararlanması gerektiği hakkında	379
Teknisyen unvanlı kadroda görev yapan personele, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü Fotoğrafçılık ve Kameramanlık Programından mezun olması dolayısıyla, tekniker unvanı için öngörülen zam ve tazminatların ödenebileceği hakkında	384
4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca işsizlik ödeneği almakta olan eş için memura aile yardımı ödeneği ödenebileceği hakkında	387
Programcı unvanlı kadroda görev yapan ve Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Matematik bölümünden mezun olan personele, matematikçi unvanı için belirlenen zam ve tazminatların ödenebileceği hakkında	389
Teknisyen olarak görev yapan personelin, Orman Endüstri Mühendisliği lisans programından mezun olduğundan bahisle, "mühendis" unvanı için belirlenen zam ve tazminatlardan faydalanabileceği hakkında	391
399 sayılı KHK ekli II sayılı cetvele tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde mühendis olarak çalışmakta iken I sayılı cetvele tabi müdür kadrosuna atanan, daha sonra 4046 sayılı Kanun gereğince İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Araştırmacı (Ö) kadrosuna atanan ilgilinin, daha önce faydalandığı 3600 ek gösterge rakamından faydalanamayacağı hakkında	393
Ekonomist kadrosunda görev yapan ve Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finans Yüksek Lisans programını bitiren bir personelin ilave özel hizmet tazminatı ödemesinden yararlanabileceği hakkında	395
Kanser tanısı nedeniyle üç ay süreyle istirahat verilen personele, sıhhi izin boyunca yapılacak maaş ödemesi hakkında ..	397
Koruma ve güvenlik memuru olarak görev yapan personelden servis hizmeti sağlanamayanlara, fiilen görev yaptıkları her gün işe gidiş ve dönüşleri için birer adet toplu taşıma bileti ücreti ödenmesinin mümkün olmadığı hakkında	399
Kalkınma ajansı personelinin mali haklarının belirlenmesinde tereddüte düşülen konular hakkında	401



Sözleşmeli pozisyonda görev yapan ve kurumunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitim veren personele ek ders ücreti ödenmeyeceği hakkında	405
İl planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve il mahalli idareler müdürü olarak görev yapan personele uygulanacak ek gösterge rakamı hakkında	410
Öğretmen kadrosunda görev yapmakta iken, özel kalem müdürü ve 1 inci dereceli müdür kadrosuna atanan personelin daha önce bulunmuş olduğu kariyeri ile ilgili sınıfın ek göstergesinden faydalanacağı hakkında	416
Mülga Denizcilik Müsteşarlığında daire başkanı olan bir yöneticinin, fiilen altı ay çalışmadan bakanlık müşavirliğine atanması durumunda emeklilik hakları bakımından makam tazminatına hak kazanmadığı hakkında	417
Tekniker kadrosunda görev yapan ve kazanılmış hak aylık derecesi 1 olan personelin, İktisat bölümünden mezun olduğundan bahisle yararlanacağı ek göstergenin tespiti hakkında	420

KAMU PERSONELİNE DAİR DİĞER GÖRÜŞLER

İç denetçi kadrolarının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinde hüküm altına alınan kariyer meslek kadroları kapsamında değerlendirilemeyeceği hakkında	425
375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi kapsamına giren yöneticilik kadrolarında en az üç yıl görev yaptıktan sonra görevden alınan ve daha önce kariyer kadrolarda görev yapmamış olan personelin hangi kadroya atanmasının uygun olacağı hakkında	427
Dava sürecinde yöneticilik dışındaki görevlerde geçen süreler ile sıhhi izinde geçen sürelerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinde hüküm altına alınan iki ve üç yıllık sürelerin kapsamında yer aldığı hakkında	429
Üniversitelerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi kapsamında yer almadığı hakkında	432
Uzman yardımcısı kadrosunda görev yapan personelin yeterli sınavında başarılı olarak uzman kadrosuna ataması yapılırken, Kuruma girmeden önce alınan yabancı dil puanları hakkında	434
Fabrika, atölye, laboratuvar ve açık arazi şartlarında görev yapan geçici personele koruyucu giyim malzemesi yardımı yapılamayacağı hakkında	437

DEVLET TEŞKİLATLANMASINA DAİR GÖRÜŞLER

Türk Hava Kurumu Vakfı tarafından kurulan Türk Hava Kurumu Üniversitesinin kamu kurumu olmadığı hakkında	441
İl müdür yardımcılarının, "ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlisi" olarak değerlendirilebileceği hakkında	444



KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE SENDİKAL FAALİYETLERE DAİR GÖRÜŞLER

Toplum sağlığı merkezi sorumlu hekimliğini ikinci görev olarak yürüten personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacağı hakkında	449
Sendika işyeri temsilcisi olarak bildirilen personelin 4688 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde belirtilen izin hükümlerinden yararlandırılmayacağı hakkında	450
... Genel Müdürlüğünde görev yapan Federasyon Genel Sekreteri, İlçe Müdürü ve Şube Müdürü unvanlı personelin sendika üyeliği hakkında.....	451
Mahalli idarelerde görev yapan sözleşmeli personelden 6495 sayılı Kanun çerçevesinde kadroya geçenlere 5 yıl nakil yasağının uygulanmayacağı hakkında	453
4/B sözleşmeli personelin doğum veya askerlik nedeniyle aylıksız izne ayrıldıklarında aylıksız izin süresinin bitiminde görevlerine yeniden atandıkları takdirde üyesi oldukları sendikalara üyeliklerinin devam edeceği hakkında	454
Gündüz mesaisi bulunmayıp sürekli gece vardiyasında çalışan ve aylıksız izne ayrılmayan sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, haftalık mesaisinin 8 saat düşülerek hesaplanması gerektiği hakkında	455
Sendika izin hakkının, sendika şube yönetim kurulu üyesi olarak seçilen yöneticileri kapsayacağı, denetim ve disiplin kurulu üyeliklerine seçilenlerin ise bu izin hakkından yararlandırılmasının mümkün bulunmadığı hakkında	457
Sendika üyeliğinden çekilme bildirimini teslim eden sendika üyesi kamu görevlisinin bu isteğinden vazgeçmesi ve kamu görevlilerinin çekilme bildirimlerinin topluca sendika tarafından Kurumunuza verilmesi hakkında	458

AKADEMİK PERSONELE DAİR GÖRÜŞLER

Genelkurmay Başkanlığı Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapmakta iken, izin tecavüzü suçu nedeniyle Türk Silahlı Kuvvetleri'nden işiğinin kesilen ve hakkında Askeri Ceza Kanunu uyarınca hazırlanan iddianame sürecinin devam eden bir kişinin araştırma görevlisi kadrosuna atanabileceği hakkında.....	463
Yabancı uyruklu sözleşmeli öğretim elemanı olarak görev yapan öğretim görevlisinin iş mevzuatı gereğince ödenen kıdem tazminatı ve diğer tazminat haklarına haiz olmadığı hakkında	465

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONELİNE DAİR GÖRÜŞLER

Sözleşmeli personelin fazla çalışmalarının ücretle karşılanmayan kısmı için izin verilebileceği ve bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmının yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabileceği hakkında	471



Bir üst öğrenimi bitiren teknik şeflerin temel ücretinin belirlenmesinde ihraz ettikleri öğrenim durumunun dikkate alınabileceği hakkında	473
399 sayılı KHK'nin (II) sayılı cetvelinde yer alan sözleşmeli personelin 657 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesi çerçevesinde geçici olarak görevlendirilemeyeceği hakkında	474
4 yıllık yükseköğrenimi bitiren lisans mezunu Teknisyen ve Teknik Şef unvanlı pozisyonda görev yapan sözleşmeli personele mezun olduğu bölüm esas alınarak farklı temel ücret belirlenebileceği hakkında	475
399 sayılı KHK eki 1 ve 2 sayılı cetvelde yer alan personele 657 sayılı Kanunun 64/3 maddesine istinaden işlem yapılmasının mümkün olmadığı hakkında	477
Daha önce görev yaptığı kamu kurum ve kuruluşları tarafından usulüne uygun olarak doldurulan sicil raporlarını ibraz eden personele başarı ücreti ödenmesi talebi ile söz konusu personelin 6 aylık deneme süresine tabi tutulması hakkında	479
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasına istinaden yapılacak görevlendirmenin süresi hakkında	481
399 sayılı KHK 3/c maddesine göre sözleşmeli statüde Başmühendis unvanında görev yapan kişinin, mahkeme kararı gereğince, evli olmayan amcasının evlatlığı olduğunu belirterek, ilgiliye hasta olan amcasına bakabilmesi için refakat izni verilebileceği hakkında	483
399 sayılı KHK'nin (II) sayılı cetveline tabi memur pozisyonunda görev yapmakta olan personel için, ön lisans diploması sebebiyle temel ücretinin belirlenmesinde yüksek öğrenimliler için öngörülmüş olunan ücretin verilebileceği hakkında ..	485
Sicil ve başarı değerlendirme raporlarının düzenlenmesine ilişkin olan sürelerin hesabı hakkında	487

GEÇİCİ PERSONELE DAİR GÖRÜŞLER

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi hükmüne istinaden istihdam edilen geçici personelin muhtelif sebeplerden dolayı ücretsiz izin hakkının olmadığı hakkında	491
Geçici personel statüsünde çalışan bir personelin; başka bir kamu kurumunda görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında	492
657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında geçici personel olarak çalışan personelin aylıksız izin kullanarak sözleşmeli uzman statüsünde çalışamayacağı hakkında	493
657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında görev yapan personele mezkur kanundaki derece ve kademeye ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı hakkında	494
Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesi durumunda, bu personelin hangi işlerde çalıştırılabileceği hakkında	495
657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca geçici personel pozisyonunda görev yapan personelin siyasi partiye üye olamayacağı hakkında	496
657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca istihdam edilen geçici personelin ücretli izin kullanımı hakkında	497
Geçici personel statüsünde çalışmakta iken ek ödeme almak amacıyla dava açarak kazanan ancak, söz konusu karara karşı karar düzeltme yoluna gidilmesi üzerine davayı kaybeden personele ödenen ek ödemelerin geri iadesi hakkında	498



Özelleştirme uygulamaları hasebiyle 4/C statüsünde geçici personel olarak atama teklifi yapılacak olan kişinin, geçici personel olarak değil de 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi olarak veyahut da 657 sayılı Kanuna tabi memur olarak atanmasının mümkün olmadığı hakkında 501

Geçici personel olarak çalışan personelin otuz günden fazla süre ile sağlık raporu alması durumunda yapılması gereken işlemler hakkında..... 502

Geçici personel statüsünde ataması teklif edilen kişinin fiilen teknik uzmanlık gerektiren Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı bünyesinde öğrenim durumları ve mesleki becerilerine göre çalışabileceği hakkında 503

Geçici personelin disiplin soruşturması neticesinde disiplin hükümlerine aykırı hareket ve eylemlerde bulunduğu ve/veya sözleşmeye aykırı davrandığının tespit edilmesi halinde yapılan hal, hareket, iş veyahut da işlemin ağırlığına göre uyarılabileceği veyahut da sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedilebileceği hakkında 504

Malulen emekliye ayrılan geçici personelin "maluliyetinin kaldırılmasına" karar verilmesi durumunda yeniden atanabileceği hakkında 506

Geçici personelin, bir yıl içerisinde birden fazla 30 günü aşan rapor alması durumunda, bu personele yapılacak işlem hakkında 507

ŞEHİT YAKINI, GAZİ VE GAZİ YAKINI ATAMALARINA

DAİR GÖRÜŞLER

Babasının köy korucusu iken şehit olması hasebiyle 3713 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesi kapsamında sağlanan istihdam hakkından; abisi ile amcasının faydalandığı ancak abisinin görevinden istifa etmesi sebebiyle abisinin yerine istihdam hakkından faydalanma hakkında 511

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında ataması teklif edilen ilgilinin ilgili Kanunun geçici 15 inci maddesi çerçevesinde teknisyen unvanına atanma talebi hakkında 512

3713 sayılı Kanun hükümleri kapsamında istihdam hakkını kullanmak üzere ismi bildirilen kişinin, atandığı tarih öncesinde silah altına alınması sebebiyle iş hakkının saklı tutularak askerlik terhis sonrası işe başlayabileceği hakkında..... 513

3713 sayılı Kanun gereğince "hizmetli" unvanına atanan bir personelin atandıktan sonra Açık Öğretim Lisesinden mezun olması nedeniyle "memur" unvanlı kadroya görevde yükselme hükümleri çerçevesinde atanabileceği ve bu durumda boş kalacak olan hizmetli kadrosunun iptal edilmesi gerektiği hakkında 515

Askerlik görevini yaparken mayın patlaması sonucu yaralanan, ancak gazi unvanı verilmeyen kişinin herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda işçi olarak öncelikli istihdam imkanı olduğu hakkında 516

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında "memur" unvanıyla atama teklifi yapılan bir personelin öğrenim durumu itibarıyla ihraz ettiği "teknisyen" kadrosuna atanabileceği hakkında 517

ÖZELLEŞTİRME KAPSAMINDAKİ ATAMALARA

DAİR GÖRÜŞLER



4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi gereğince Araştırmacı (Ö) kadrosuna ataması yapılan kişinin başka bir birimde görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında.....	521
4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi çerçevesinde Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya atama teklifi yapılan personelin daha sonra şube müdürü unvanlı kadroya atamasının yapıldığı ancak ilgilinin talebi ile Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya tekrar atamasının yapılamayacağı hakkında.....	522
Daha önce teknisyen, başteknisyen ve şef teknisyen unvanlarında çalışan, özelleştirme uygulamaları kapsamında istihdam fazlası personel olarak başka bir kuruma teknisyen olarak atanan personelin, görevde yükselme sınavına katılmaksızın teknik şef unvanına atanamayacağı hakkında.....	523
Teknik Uzman unvanı ile çalışmakta iken 4046 sayılı Kanun kapsamında Uzman (Ö) kadrosuna atanan personele uygulanacak ek gösterge hakkında	525
Kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta iken İstanbul Defterdarlığına memur olarak atanan kişinin, kapsam dışı personel statüsünde görev yaptığı sürelerin değerlendirilmesi gerektiği hakkında	526
4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmakta iken özelleştirme kapsamında ataması yapılan personelin, daha önce taşeron şirketlerde ifa etmiş olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylığına esas derece ve kademesinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında	527
399 sayılı KHK'nın II sayılı Cetveline tabii olarak sözleşmeli Avukat pozisyonunda çalışmakta iken özelleştirme kapsamında ataması yapılan personele, daimi görev harcırahı ödenemeyeceği hakkında	528
6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi çerçevesinde, bir Bakanlık emrine muhasebeci unvanı ile ataması teklif edilen kişinin eski kadro maaşı ile yeni kadro maaşı arasındaki fark tazminatının hesaplanması hakkında.....	530
4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi kapsamında nakle tabi istihdam fazlası olarak bildirileceklerin, nakil işlemleri sırasında tüm alacak hakları hesaplanırken aldıkları "vekalet ücreti"nin dikkate alınamayacağı ve devir yıllık izin süresi hakkında ..	532
... A.Ş. Genel Müdürlüğünde daimi işçi statüsünde çalışan personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlara nakli hakkında ..	535
NOTLAR.....	536



KAMU PERSONEL SEÇME SINAVINA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: KPSS lisans sınavı puanıyla alt öğrenimden tercih yapıp yapılamayacağı müracaatı neticesinde Başkanlığımızdan verilen olumlu görüşten bahisle, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 2015 yılında vermiş olduğu bozma kararı sonrasında tercih yapabilme imkânının kalmadığından dolayı oluşan mağduriyetin giderilemeyeceği hakkında...

11/07/2016 tarih ve 4132 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 28 inci maddesinde, "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez. Ancak, haciz veya ihtiyati haciz uygulamaları ile ilgili davalarda verilen kararlar hakkında, bu kararların kesinleşmesinden sonra idarece işlem tesis edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"in 6 ncı maddesinde "KPSS'nin usul ve esasları, içeriği, yapılacağı yer ve zamanı, sınavın duyurulması, KPSS'de yer alacak konular ile testler ve bunların ağırlıkları, puan türleri ve hesaplama yöntemi, başvuru yapacakların öğrenim düzeyi, adayların başvurusu, sınavdan elde edilecek puan türlerinin yerleştirmede ve giriş sınavına çağrıda kullanılmasına ve KPSS sonuçlarının adaylara ve kurumlara bildirilmesine ilişkin esaslar, DPB ve ÖSYM tarafından müştereken belirlenir. Bu usul ve esaslara uygun olarak ÖSYM'ce bir KPSS Kılavuzu ve Başvuru Belgesi hazırlanır." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 2014 KPSS Lisans Kılavuzunun 1.4. maddesinde; "... Bir lisans programından 14 Mayıs 2014 tarihinden önce mezun olanlar, KPSS'ye lisans düzeyinden girmek zorundadır. 14 Mayıs 2014 tarihinden sonra mezun olacaklar ise, mezuniyet durumlarını da göz önünde bulundurarak, KPSS' ye lisans düzeyinden veya ortaöğretim/önlisans düzeyinden girebilirler; adayların söz konusu her iki düzeyden de sınava girmeleri mümkün bulunmamaktadır..." düzenlemesi bulunmaktadır. Ancak, KPSS2014/ 1 Tercih Kılavuzunun 1.4. maddesi ise; "Yerleştirme işlemlerinde ortaöğretim mezunları için KPSSP94, önlisans mezunları için KPSSP93 ve lisans mezunları için KPSSP3 puanı kullanılacaktır.



Ancak, Danıştay 12. Daire Başkanlığının 27/06/2013 tarihli ve E:2009/5045, K:2013/5796 sayılı kararı gereğince Teknik Hizmetler, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri sınıflarına dâhil adayların ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolara (Tekniker, Teknisyen, Hemşire, Ebe, Sağlık memuru, Sağlık teknisyeni, Sağlık teknikeri gibi kadrolara) başvurmak istedikleri takdirde, KPSS tercih işlemlerinde en üst öğrenim düzeyinden KPSS'ye girerek elde etmiş oldukları puanları ile alt öğrenim düzey(ler)indeki kadrolara başvuru yapabileceklerdir." ifadesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Danıştay 12. Daire Başkanlığının 27/06/2013 tarihli ve E:2009/5045, K:2013/5796 sayılı kararı gereği KPSS2014/ 1 Tercih Kılavuzunun 1.4. maddesinde; "Yerleştirme işlemlerinde ortaöğretim mezunları için KPSSP94, önlisans mezunları için KPSSP93 ve lisans mezunları için KPSSP3 puanı kullanılacaktır. Ancak, Danıştay 12. Daire Başkanlığının 27/06/2013 tarihli ve E:2009/5045, K:2013/5796 sayılı kararı gereğince Teknik Hizmetler, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri sınıflarına dâhil adayların ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolara (Tekniker, Teknisyen, Hemşire, Ebe, Sağlık memuru, Sağlık teknisyeni, Sağlık teknikeri gibi kadrolara) başvurmak istedikleri takdirde, KPSS tercih işlemlerinde en üst öğrenim düzeyinden KPSS'ye girerek elde etmiş oldukları puanları ile alt öğrenim düzey(ler)indeki kadrolara başvuru yapabileceklerdir." ifadesine yer verilmiştir.

Ancak, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 23/11/2015 tarih ve 2013/4362 Esas, 2015/4294 Karar sayılı ilamında; "...Dava; lisans me/unu olduğu halde 2008 yılında ortaöğretim mezunları için yapılan Kamu Personel Seçme Sınavı'na katılarak başarılı olan ve sağlık teknisyeni olarak göreve haşlayan davacının, lisans mezunu olduğunun anlaşılması üzerine sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin Mersin Valiliği'nin ... işleminin iptali ile işlemin dayanağı 2008 Ortaöğretim/Önlisans Kamu 6 / 9 Personel Seçme Sınavı(KPSS) Ortaöğretim/Önlisans Kılavuzu'nun 2.1. maddesinin iptali istemiyle açılmıştır. Danıştay Onikinci Dairesinin 27/06/2013 günlü, E:2009/5045, K:2013/5796 sayılı kararıyla; ...sağlık meslek lisesi mezunlarının atanabileceği kadrolar için, meslek lisesinden mezun olduktan sonra üniversiteden de mezun olan adaylara başvuru hakkı tanınması gerektiği, bu adayların yerleştirmelerinde ise, önlisans ya da lisans düzeyinde yapılan sınavda aldıkları puanların esas alınması gerektiği, bu hususlar gözetilmeden hazırlanan Kılavuzun eşitlik ilkesine ve hukuka aykırı bir şekilde eksik düzenlendiği, Anayasa uyarınca kişinin yaşama ve vücut bütünlüğü üzerindeki temel hakkının korunması bakımından yükümlülüğü bulunan devletin yürütme organının, bu temel hakkın korunmasında görev alacak personelin belirlenmesinde eşitlik ilkesine göre düzenleme yapması gerekirken, Kılavuzun bu ilkeye aykırı düzenlemesinde hukuka uygunluk görülmediği, sağlık meslek lisesi mezunu olan davacının, sağlık memuru olarak yürüttüğü görevini hukuka aykırı düzenlemeye dayalı olarak sonlandıran hizmet sözleşmesi feshi işleminde de hukuka uygunluk görülmediği gerekçesiyle, dava konusu işlemlerin iptaline karar verilmiştir. ... Devlet memuru olmayı isteyen adayların, bilgi ölçme suretiyle puan esasına göre sıralanmasına yönelik bir yarışma sınavı olan KPSS, evrensel bir norm olan "eşitler arası yarışma" ilkesi gereği, hukuksal durum itibarıyla denk durumda



olanların kendi aralarında yarışmalarının, dolayısıyla aynı öğrenim düzeyindeki adayların birbirleriyle yarışmalarının sağlanması amacıyla, ortaöğretim (lise ve dengi), önlisans (iki yıllık meslek yüksek okulları) ve lisans (dört ve daha fazla süreli yükseköğrenim) olmak üzere üç düzeyde yapılmaktadır. Kılavuzda yer verilen, adayların mezun durumunda bulundukları eğitim düzeyinin alt düzeyinden sınava girmelerini engelleyen hükmün de eşitler arası yarışma ilkesinin, bir başka ifadeyle aynı öğrenim düzeyindekiler arasında fırsat eşitliğinin hayata geçirilmesi amacıyla düzenlendiği anlaşılmakta olup, adayların bu hususa uymayarak sınava girmeleri halinde sınav sonucu ile elde ettikleri haklarından yararlandırılmamaları hakkaniyet gereğidir. Bu nedenle, dava konusu Kılavuz hükmünde hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Öte yandan, Sınav Kılavuzunda, sınava sadece ortaöğretim ve önlisans programlarından mezunların (veya mezun olabileceklerin) başvurabilecekleri belirtilmiş olmasına rağmen, lisans mezunu olarak anılan sınava başvurmuş ve aldığı puan uyarınca yerleştirmesi yapılmış olan davacının sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin işlemde de hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, davalı idarelerin ve davalı idareler yanında davaya katılanın temyiz istemlerinin kabulüne, Danıştay Onikinci Dairesinin 27/06/2013 günlü, E:2009/5045, K:2013/5796 sayılı kararının BOZULMASINA oybirliğiyle karar verildi." hükmüne yer verilmiştir.

Bu bağlamda, Danıştay 12. Dairesi'nin 27/06/2013 tarih ve 2009/5045 Esas, 7 / 9 2013/5796 Karar sayılı ilamı gereği; 2014 yılı KPSS tercih işlemlerinde, en üst öğrenim düzeyinden (lisans) KPSS'ye giren adaylardan alt öğrenim düzeyinde "meslek lisesi" mezunu olanların; aldıkları puanlara ve bitirdikleri meslek lisesi türüne göre KPSS tercih işlemlerinde Tekniker, Teknisyen, Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru, Sağlık Teknisyeni ve Sağlık Teknikeri gibi alt öğrenim düzeyine karşılık gelen kadrolara da başvurabilecekleri belirtmişti. Ancak, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 23/11/2015 tarih ve 2013/4362 Esas 2015/4294 Karar sayılı ilamı gereği; hangi liseden mezun olursa olsun lisans eğitimini tamamlayan adaylar, 2014 yılı öncesinde olduğu gibi, sadece üst öğrenim düzeyine karşılık gelen kadroları tercih edebileceklerdir.

Sonuç itibarıyla, farklı öğrenim düzeylerinden atanabilecek adaylar için mevcut uygulamadaki sınav sistemi, en üst öğrenim düzeyinden mezun olan adayın Kamu Personel Seçme Sınavına girişini mümkün kılmaktadır. Alt öğrenim nedeniyle elde edilen mesleki unvanlara sahip kişilerin tercih yapabilmesine dönük düzenleme Danıştay 12. Dairesi'nin 27/06/2013 tarihli kararı ile başlatılmış idi. Ancak Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 23/11/2015 tarihli bozma kararı ile bu uygulama kaldırılmıştır. Şu anda sadece en üst öğrenim düzeyinden sınava giren adayların KPSS puanlarının kullanılmasına dönük uygulama devam ettirilmektedir. Alt öğrenim düzeyine karşılık gelen kadro ve pozisyonların tercih edilebilmesine yönelik yeni bir çalışma bulunmamaktadır.





MEMURİYETE GİRİŞTE ARANAN
GENEL VE ÖZEL ŞARTLARA
DAİR
GÖRÜŞLER







Özet: Koruma ve güvenlik görevlisi kadrosunda bulunan ancak ilgili mevzuat hükümlerine göre gerçekleştirilen özel güvenlik sertifika yenileme sınavında başarısız olan personele 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği hakkında...

25/04/2016 tarih ve 2523 sayılı görüş

Bilindiği üzere, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri düzenleyen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlı olarak kurum ve kuruluşlarda özel güvenlik birimi kurulabilmesine cevaz vermiş bulunmaktadır. Bu çerçevede, kamu kurum ve kuruluşlarında özel güvenlik birimi kurulması halinde, "koruma ve güvenlik görevlisi" unvanlı ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Devlet memuru statüsünde personel çalıştırılması zorunlu hale gelmektedir.

657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde Devlet memurluğuna girişte aranacak genel ve özel şartlar düzenlenmiş, anılan maddenin (B) bendinin ikinci fıkrasında "Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak." hükmüne yer verilmiş, 98 inci maddesinde ise, Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi halinde memurluğunun sona ereceği ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 5188 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde, "Özel güvenlik görevlilerinde aşağıdaki şartlar aranır:

a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.

b) Silahsız olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmak.

c) 18 yaşını doldurmuş olmak.

d) 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, cinsel dokunulmazlığa 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, kaçakçılık veya fuhuş suçlarından mahkûm olmamak.

e) (Mülga: 23/1/2008 – 5728/578 md.)

f) Görevin yapılmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı ile engelli bulunmamak.

g) 14 üncü maddede belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmak." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, mezkur Kanunun 11 inci maddesinde, "Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilecekler ile özel güvenlik şirketlerinde, alarm izleme merkezlerinde ve özel güvenlik eğitimi verecek kurumlarda kurucu ve/veya yönetici olarak çalışacaklar hakkında valilikçe güvenlik soruşturması yapılır. Soruşturma sonucu olumlu olanlara, bu Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla bitirmiş olmak şartıyla, valilikçe çalışma izni verilir. Ateşli silah taşımayacak özel güvenlik görevlileri hakkında sadece arşiv araştırması yapılır. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması bir ay içinde tamamlanır. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması her beş yılda bir yenilenir." hükmüne, 16 ncı maddesinde "Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılmaz." hükmüne, 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde; "Bu Kanunun 11 inci maddesine göre çalışma izni verilmeyen kişileri özel güvenlik görevlisi olarak istihdam eden kişi, kurum, kuruluş veya şirketlerin yetkilileri, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır..." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 07/10/2004 tarihli ve 25606 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 21 inci maddesinde "Kimlik kartları, Kanunun 11 inci maddesi gereğince her beş yılda bir yenilenecek güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumlu olması ve özel güvenlik yenileme eğitim sertifikasının ibrazı halinde ruhsat harcı alınmaksızın temel eğitim sertifikası alanlar için sertifikanın düzenlendiği tarih, 17 nci maddenin beşinci ve altıncı fıkralarında belirtilen kişiler için ise başvuru tarihi esas alınarak her beş yılda bir yeniden düzenlenir." hükmüne, 34 üncü maddesinde "Özel güvenlik görevlileri ile yöneticiler kimlik kartlarının yenilenebilmesi için beş yılda bir yenileme eğitimi alır." hükmüne, 36 ncı maddesinde "Özel güvenlik temel ve yenileme eğitimini tamamlayanlar yazılı ve uygulamalı sınava tabi tutulur." hükmüne, 39 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında "Yenileme eğitimi; özel güvenlik görevlilerinin mevcut bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik yapılır. Yenileme eğitimi sonrasında yapılan sınavlar özel güvenlik görevlilerinin seviye tespitine yöneliktir. Sınav neticesi aldığı puanlar verilecek sertifikaya işlenir ve yükselmelerde işverence göz önüne alınabilir. Özel güvenlik görevlileri seviye puanlarını yükseltmek için çalışma izinleri süresince seviye yükseltme sınavlarına girebilirler." hükmüne verilmiştir.



İlgi yazıda yer verilen tereddütlere ilişkin Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü ve Ceza İşleri Genel Müdürlüğü ile Emniyet Genel Müdürlüğü temsilcileriyle Başkanlığımızda bir toplantı gerçekleştirilmiş; ayrıca özel güvenlik sertifikası ve çalışma izni yenilenmeyen koruma ve güvenlik görevlisinin hukuki durumu hakkında Emniyet Genel Müdürlüğünden görüş talep edilmiş olup, anılan Kurumdan alınan cevabi yazı ile yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde;

1- 5188 sayılı Kanunun kamu kurum ve kuruluşlarını ve 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan "koruma ve güvenlik görevlisi" unvanlı personeli de kapsadığı,

2- Özel güvenlik çalışma izin belgesi ve özel güvenlik kimlik kartı bulunmayan veya ilgili mevzuat çerçevesinde yenilenmeyen koruma ve güvenlik görevlisi istihdam edilemeyeceği,

3- İlgili koruma ve güvenlik görevlisinin yenileme eğitime ve bu eğitim sonunda yapılan sınavlara katılıp katılmadığının, sınava katıldı ise almış olduğu puanın teyit edilmesi ve yapılacak bu tespiti müteakiben ilgili mevzuatın yürütülmesinden sorumlu olan İçişleri Bakanlığında, sınavlara katılmayan veya başarısız olan personelin çalışma izninin ve özel güvenlik kimlik kartının yenilenip yenilenemeyeceği hususunda görüş sorulması gerektiği,

4- Özel güvenlik çalışma izin belgesi ve özel güvenlik kimlik kartı yenilenmeyen 657 sayılı Kanuna tabi koruma ve güvenlik görevlisi unvanlı personelin, 5188 sayılı Kanun ile düzenlenmiş mesleğe alınma özel şartlarından birini kaybetmiş olduğu, dolayısıyla hakkında 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği,

değerlendirilmektedir.



Özet: İnfaz ve koruma memuru öğrenciliği sınavında başarılı olduğu halde sınav başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmayan, ancak hakkında verilmiş kaza-i rüşt kararı bulunan bir kişinin durumunun Kurumunca değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

18/01/2016 tarih ve 266 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4769 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanununun “, “Eğitim süresi ve eğitim sonu sınavı” başlıklı 11 inci maddesinin dördüncü fıkrasında “İdare memurluğu ve infaz ve koruma memurluğu, öğrencilerinden hizmet öncesi eğitimi başarıyla tamamlayanlar, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde durumlarına uygun boş kadrolara atanırlar. Başarılı olamayanların eğitim merkezi ile ilişkisi kesilir...” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükümden, infaz ve koruma memurluğuna atanabilmek için eğitime alınan öğrencilerden, eğitimi başarılı olarak tamamlayanların memur kadrolarına atanacakları anlaşılmakta olup, buradan hareketle eğitime alınan öğrencilerin devlet memuru olarak değerlendirilmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, anılan Kanunda eğitime alınanların 657 sayılı Devlet Memuru Kanununa tabi devlet memuru olduklarına dair herhangi bir düzenlemeye de yer verilmemiştir.

Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesinin E: 2011/113, K: 2012/108 sayılı kararında; 4769 sayılı Kanunun, ceza infaz kurumları ve tutukevlerine atanacak personelin atamadan önce hizmet öncesi eğitime tabi tutulmasını öngördüğü, bu eğitime tabi tutulan kişilerin henüz herhangi bir kamu görevine atanmamış olduklarını, 4769 sayılı Kanunun 11 inci maddesinde de eğitim görenlerin, eğitim süresi içinde kendilerine öğretilen konulardan yazılı, sözlü veya uygulamalı sınava tâbi tutularak eğitimi başarıyla tamamlamaları halinde ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde durumlarına uygun boş kadrolara atanmaları hükmünün yer aldığı ve bu hükümden hareketle de hizmet öncesi eğitime tabi tutulanların kamu görevlisi olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Memuriyete girişte yaş" başlıklı 40 inci maddesinde "Genel olarak 18 yaşını tamamlayanlar Devlet memuru 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 şartıyla Devlet memurluklarına atanabilirler." hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen hüküm, memuriyet



kadrolarına giriş sırasında 18 yaşını doldurmamış olan adaylara kaza-i rüşt kararı almaları halinde devlet memuru olarak atanma hakkı tanımakta olup, infaz ve koruma memuru öğrenciliğinin bir memur kadrosu olmaması sebebiyle, infaz ve koruma memuru öğrenciliğine girişte 657 sayılı Kanunun ilgili hükmünün uygulanamayacağı değerlendirilmektedir.

Öte yandan, 04/05/2004 tarihli ve 25452 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kurulu, Görev ve Çalışma Yönetmeliği”nin “Öğrenci Adayı Olabilme Şartları” başlıklı 29 uncu maddesinin (d) bendinde; “İnfaz ve koruma memurluğu öğrenci adaylığı için yapılacak sınavın son başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş,...olmak,” denilerek, infaz ve koruma memuru öğrenciliğine başvuru sırasında 18 yaşını doldurmuş olma şartının arandığı ifade edilmiştir.

Anılan Yönetmeliğin “Başvuruların incelenmesi” başlıklı 31/A maddesinde ise “Başvurular idare memurluğu öğrenci adayları için sınav kurulunca, infaz ve koruma memurluğu öğrenci adayları için sözlü sınav ve mülâkatın yapılacağı adlî yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca incelenir.

Başvurusu uygun görülenler için Ek-3 Sınava Giriş Belgesi düzenlenir. Başvurusu uygun görülmeyenlere sınav giriş belgesi verilmez.” ifade edilmiş olup, söz konusu ifadeden başvuruların adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca inceleneceği ve başvurusu uygun görülmeyenlere sınav giriş belgesi verilmeyeceği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, ilgi yazınızda; sınava son başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmamış olan ilgilinin sınava girerek sınavda başarılı bulunduğu belirtilmiş olup, buradan hareketle, ilgilinin başvuru koşullarını sağlayıp sağlayamadığının kontrolünün Kurumunuzca yapılarak ilgiliye sınav giriş belgesinin verildiği ve sınava girmesinin Kurumunuzca uygun görüldüğü kanaatine varılmıştır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalardan hareketle, infaz ve koruma memuru öğrenciliğinin 657 sayılı Kanuna tabi devlet memuru kadrosu olmaması hasebiyle ilgili hakkında verilmiş olan kaza-i rüşt kararının dikkate alınmayarak öğrenciliğe kabul sırasında sınava giriş koşullarından biri olan 18 yaşını doldurma şartının aranması gerektiği değerlendirilmekle birlikte, sınav sonucunda başarılı bulunan ilgilinin durumunun Kurumunuzca değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Tekniker olarak görev yapmakta olan ve “taksirle ölüme ve yaralanmaya neden olma” suçundan 5 yıl hapis cezası verilen personelin cezanın infazı süresince memuriyetinin askıya alınarak infaz sonrasında görevine iade edilmesi gerektiği hakkında...

20/01/2016 tarih ve 315 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel şartların düzenlendiği 48/A maddesinin beşinci fıkrasında “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.” hükmüne yer verilerek, kasten işlenen bir suç nedeniyle bir yıl ve daha fazla süreli hapis cezasına mahkum olanlar ile cezanın süresine ve niteliğine bakılmaksızın (hapis cezası veya adli para cezası olup olmadığına) mezkur maddede sayılan suçlardan mahkum olanların memur olamayacakları belirtilmiştir. Taksirli suçlar nedeniyle hükmedilen hapis cezalarının ise bu düzenleme kapsamında yer almadığı görülmektedir.

Ayrıca mezkûr Kanunun memurluğun sona ermesini düzenleyen 98 inci maddesinin (b) bendinde; Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi durumunda memuriyetinin sona ereceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, Danıştay 1. Dairesinin 13/04/2004 tarihli ve E:2003/170, K:2004/3 sayılı kararında "...Devlet memuru olup da memuriyetine son verilmesini gerektirmeyen bir hürriyeti bağlayıcı ceza ile mahkum olan bir kişinin, söz konusu cezanın infazı süresince memuriyet haklarını koruma ve kullanma ehliyetinin devam ettiğinin kabulü mümkün bulunmamaktadır. Bu durumda olan Devlet memurunun hizmet ilişkisinin infaz süresince askıda olduğunun kabulüyle hükümlülük süresinin sona ermesinden sonra göreve iade suretiyle memuriyet statüsünü yeniden kazanması gerekmektedir ki bu da, memur hukukunun sonucu olan memur güvenliği ilkesinin bir gereğidir... Devlet memurlarının hükümlü



bulundukları Devlet memurluğuna engel nitelik taşımayan hapis cezalarının infazı süresinde göreve devamsızlıkları nedeniyle memuriyetlerine son verilemeyeceği, bu kişilerin sözü edilen cezalarının infazı süresince hastalık ve yıllık izin kullanabilmelerine ve buna bağlı olarak maaş alabilmelerine hukuken olanak bulunmadığı..." ifade edilerek, memurluğuna son verilmesini gerektirmeyen bir ceza ile mahkum olanların görevine son verilemeyeceği, cezanın infazı süresince ilgililerin memuriyetlerinin askıda olduğu ve infazın sona ermesinden sonra göreve iade edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu itibarla; taksirle ölüme ve yaralanmaya neden olma suçundan ilgili hakkında verilen 5 yıl süreli hapis cezasının, 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesi kapsamında memuriyete engel bir durum teşkil etmemesi sebebiyle mezkûr Kanunun 98/b maddesi çerçevesinde işlem tesis edilemeyeceği ve cezanın infazı süresince ilginin memuriyetinin askıya alınarak infaz sonrasında görevine iade edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Memur olarak görev yapmakta iken “kasten öldürme” suçundan dolayı “neticeten müebbet hapis cezası ile cezalandırılmasına” karar verilen personelin, dosyasının temyiz aşamasında olması sebebiyle temyizen incelemesi neticesinde verilecek karara istinaden değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

26/01/2016 tarih ve 508 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, devlet memurluğuna alınacaklarda aranan genel şartların sayıldığı 48/A maddesinin 5 inci fıkrasında "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..." hükmüne yer verilmiş olup, kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılanlar ile verilen hapis cezasının süresine bakılmaksızın affa uğramış olsalar bile yukarıda sayılan nitelikteki suçlardan hüküm giymiş olanların Devlet memuru olamayacakları ifade edilmiştir.

Ayrıca mezkûr Kanunun memurluğun sona ermesini düzenleyen 98 inci maddesinin (b) bendinde; Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi durumunda memuriyetinin sona ereceği belirtilmiştir.

Diğer yandan, Danıştay 12 inci Dairesinin 09.12.2005 tarihli ve E:2003/2375, K:2005/4465 sayılı Kararında “ ... mahkumiyet hükmünün Yargıtay incelemesi aşamasında olması dolayısıyla kesinleşmemesi karşısında 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen hükümlü olma şartı gerçekleşmeyen davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir. Öte yandan; davacı hakkında 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen nitelikte bir mahkumiyet kararının kesinleşmesi halinde ise yeniden görevine son verilmesi yolunda işlem tesis edileceği de açıktır.” hükmüne yer verilmiştir.



Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, kasten öldürme” suçundan hakkında “neticeten müebbet hapis cezası ile cezalandırılmasına” karar verilen ve dosyasının temyiz aşamasında incelenmesine devam edildiği belirtilen ilgili hakkında, mahkumiyet kararının kesinleşmemesi ve 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen hükümlü olma şartının oluşmaması sebebiyle herhangi bir işlem tesis edilemeyeceği, ilgilinin görevine son verilip verilemeyeceği hususunun ise dosyanın temyizen incelemesi neticesinde verilecek karara istinaden yeniden değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: 5352 sayılı Kanun kapsamında yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alanların, bu karara sebep suçlarının 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde belirtilen suçlardan olması halinde devlet memuru olamayacakları hakkında...

28/06/2016 tarih ve 3965 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 2004 yılında reform çalışmaları kapsamında mülga 765 sayılı TCK yürürlükten kaldırılarak yerine 5237 sayılı yeni TCK 01/05/2004 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Mülga 765 sayılı TCK' da düzenlenmiş bulunan hak yoksunlukları ile memnu hakların iadesi müessesine yeni TCK' da yer verilmeyerek, yeni TCK' nın 53 üncü maddesinde hak yoksunluklarının cezanın infazı ile ortadan kalkacağı hüküm altına alınmıştır. Şöyle ki; yeni TCK' nın "Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" başlıklı bahsi geçen 53 üncü maddesinde; "(1) Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkumiyetin kanuni sonucu olarak;

a) Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya secime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten,

...

Yoksun bırakılır.

(2) Kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamaz.... " denilmek suretiyle, kişinin kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm olması halinde hapis cezasının infazı süresince hak yoksunluğunun bulunduğu dolayısıyla da memur olamayacakları ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, söz konusu düzenleme sonrasında memnu hakların iadesi müessesesinin yeniden düzenlemesi ihtiyacı doğmuş ve 2006 yılında 5352 sayılı Adli Sicil



Kanununa "Yasaklanmış hakların geri verilmesi" başlığı altında 13/A maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. Mezkur 13/A maddesinde; "(1) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu dışındaki kanunların belli bir suçtan dolayı veya belli bir cezaya mahkûmiyete bağladığı hak yoksunluklarının giderilebilmesi için, yasaklanmış hakların geri verilmesi yoluna gidilebilir. Bunun için; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları saklı kalmak kaydıyla,

a) Mahkûm olunan cezanın infazının tamamlandığı tarihten itibaren üç yıllık bir sürenin geçmiş olması,

b) Kişinin bu süre zarfında yeni bir suç işlememiş olması ve hayatını iyi halli olarak sürdürdüğü hususunda mahkemede bir kanaat oluşması,

gerekir.

(2) Mahkûm olunan cezanın infazına genel af veya etkin pişmanlık dışında başka bir hukukî nedenle son verilmiş olması halinde, yasaklanmış hakların geri verilmesi yoluna gidilebilmesi için, hükmün kesinleştiği tarihten itibaren beş yıl geçmesi gerekir. Ancak, bu süre kişinin mahkûm olduğu hapis cezasına üç yıl eklenmek suretiyle bulunacak süreden az olamaz.

(3) Yasaklanmış hakların geri verilmesi için, hükümlünün veya vekilinin talebi üzerine, hükmü veren mahkemenin veya hükümlünün ikametgâhının bulunduğu yerdeki aynı derecedeki mahkemenin karar vermesi gerekir.

(4) Mahkeme bu husustaki kararını, dosya üzerinde inceleme yaparak ya da Cumhuriyet savcısını ve hükümlüyü dinlemek suretiyle verebilir.

(5) Yasaklanmış hakların geri verilmesi talebi üzerine mahkemenin verdiği karara karşı, hükümle ilgili olarak Ceza Muhakemesi Kanununda öngörülen kanun yoluna başvurulabilir.

(6) Yasaklanmış hakların geri verilmesine ilişkin karar, kesinleşmesi halinde, adlî sicil arşivine kaydedilir..." hükmüne yer verilmiştir.

Türk ceza hukukunda yapılan yukarıda bahsi geçen değişiklikler sonrasında, 657 Devlet Memurları Kanununun devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel şartların düzenlendiği 48/A-5 maddesinde yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacı hasıl olmuş ve söz konusu madde, 23/01/2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarıyla Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değiştirilmiştir. Değişiklik öncesinde, "Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veyahut 6 aydan fazla 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



bulunmamak.” şeklinde olan mezkur madde değişikliği sonrasında; “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.” şeklinde yürürlükteki halini almıştır.

2008 yılında yapılan bu değişikliğin gerekçesinde; “Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak mahkumiyet koşulu Türk Ceza Kanunu hükümleri dikkate alınarak yeniden belirlenmiştir.

Düzenlemede, Türk Ceza Kanununun suç karşılığı uygulanan yaptırım sistemi, mahkumiyetin kanuni sonucu olarak belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmasına ilişkin güvenlik tedbirleri, suç karşılığı uygulanan cezalarda özellikle mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan asli ceza -fer'i ceza ayırımına yeni Türk Ceza Kanununda yer verilmemesi, Türk Ceza Kanununun özel hükümler kitabında yer alan bazı suçlara karşı uygulanan yaptırımların alt ve üst sınırları, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 104, 105, 106, 107 ve 108 inci maddesi hükümleri ile 5352 sayılı Adli Sicil Kanununun ilgili hükümleri dikkate alınmıştır.” denilerek, söz konusu değişiklik ile Türk ceza hukukunda yapılan değişikliklere uyum sağlanması amaçlanmıştır.

Mezkur hükmün son halinde, 5237 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir suç nedeniyle bir yıl ve daha fazla süreli hapis cezasına mahkum olanlar ile “affa uğrasalar bile” cezanın süresine ve niteliğine bakılmaksızın (hapis cezası veya adli para cezası olup olmadığına) mezkur maddede sayılan suçlardan mahkum olanların memur olamayacakları belirtilmiştir.

5352 sayılı Kanunun “Yasaklanmış hakların geri verilmesi” başlıklı 13/A maddesinin 2006 yılında yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, kanun koyucu 2008 yılında 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde yaptığı değişiklikle “affa uğrasalar bile” ifadesine yeniden yer vererek mezkur hükümde ismen sayılan suçların affa uğrasalar bile memuriyete girme konusunda süresiz hak yoksunluğu doğurmasına ilişkin düzenlemenin devam etmesini amaçlamıştır. Aslında, yasaklanmış hakların geri verilmesi müessesesine ilişkin düzenlenmenin yürürlüğe girmesinden sonra da bu ifadenin değiştirilmeden aynı şekilde hükümde korunması, toplumda kamu hizmetine yönelik var olan güven ve saygınlık olgularının devamlılığını da sağlama gerekliliğinden hareketle, kanun koyucunun bazı suçları işleyen kişilerin memuriyete girişteki hak yoksunluklarının sürekli olması yönündeki iradesini devam ettirmek istediğini de ortaya koymaktadır.

Kaldı ki, bir yıl ve daha fazla süreli hapis cezasını gerektiren suçlar ile mezkur maddede sayılan nitelikli suçların basit ve alelade suçlar olarak görülemeyeceği aşîkardır. Bu bağlamda,



bu suçları işleyenlerin memuriyete kabullerinin engellenmesine ilişkin mezkur düzenlemenin; memuriyete verilen önemin ve devlet ile devletin memuruna duyulması gereken güvenin bir sonucu olduğu, kamu hizmetlerinin saygınlık içerisinde yürütülmesini sağlamaya yönelik olduğu ve kanun koyucunun memuriyete alınmada en uygun kişiyi seçme konusunda kriterler belirlemesinin takdir hakkının sınırları dahilinde olduğu değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, Danıştay İdari Dava Dairelerinin 17/11/2011 tarihli ve 2011/1214 sayılı Kararında; "Memnu hakların iadesi kararı, 657 sayılı Kanunun anılan 48/A-5 inci maddesinde sayılan yüz kıztartıcı suçlar dışında kalan suçlar bakımından devlet memuru olabilme koşulları yönünden ehliyetsizliği geleceğe dönük olarak ortadan kaldırmakta, ancak anılan Yasa maddesinde devlet memuru olabilmek için yüz kıztartıcı suçlardan mahkum olmamak koşulu arandığından, memnu hakların iadesi kararı, yüz kıztartıcı bir suçtan dolayı mahkumiyet kararı almış kişiler yönünden devlet memuru olabilme koşullarını sağlama bakımından bir hak doğurmamaktadır. Öte yandan, 3682 sayılı Adli Sicil Kanunu'nun, 4778 sayılı Kanunla değişik 8 inci maddesinin (b) bendi, basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma ve dolanlı iflas gibi yüz kıztartıcı suçlar ile beş yıldan fazla ağır hapis ve hapis cezasına mahkumiyetlerde cezanın çekildiği veya ortadan kalktığı veya oluştuğu tarihten itibaren ilgilinin on yıl içinde evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya veya daha ağır bir cezaya mahkum olunmadığı takdirde adli sicildeki kaydının silinmesini öngörmekte olup, Türk Ceza Kanunu karşısında özel bir kanun olan 657 sayılı Kanunun 48/A5 inci maddesi ile Türk Ceza Kanunu'nun aksine belli suçlar açısından, bu suçlar affa uğramış olsalar bile, süresiz hak yoksunluğu getirecek bir düzenleme yapıldığından, adli sicil kaydının silinmesi, yüz kıztartıcı suçtan dolayı ortaya çıkan hak yoksunluğunu ortadan kaldıracak nitelikte bulunmamaktadır." denilerek, kanun koyucunun iradesine paralel şekilde, 657 sayılı Kanunun mezkur maddesinde yer alan "affa uğramış olsa bile..." ibaresinden sonra sayılan suçlardan birini işleyenlerin, memnu hakların iadesi kararı almasının, Devlet memuru olabilme koşullarını sağlama bakımından kendilerine bir hak doğurmadığını ifade etmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 5352 sayılı Kanun kapsamında yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alanların, bu karara sebep suçlarının 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde ismen sayılan suçlardan olması halinde suçun niteliği gereği devlet memuru olamayacakları, mütalaa edilmektedir.





ADAY MEMURLARA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Aday memur olarak göreve başlayan ve doğuma binaen aylıksız izne ayrılan personelin aylıksız izinde geçirdiği söz konusu sürelerin, adaylık süresinden sayılamayacağı hakkında...

14/10/2015 tarih ve 6433 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54'üncü maddesinde, "Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." hükmüne yer verilmiş; söz konusu Kanunun 55'inci maddesinde, "Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır." hükmü düzenlenmiş; anılan Kanunun 56'ncı maddesinde, adaylık süresi içinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin ilişkilerinin kesileceği hükme bağlanmış olup, adı geçen Kanunun 57'nci maddesinde adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların da ilişkilerinin kesileceği; 58'inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar. Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez." hükmü getirilmiştir. Aynı Kanunun 108'inci maddesinin (B) bendinde de, "Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü mevcuttur.

Öte yandan, 21/02/1983 tarihli ve 83/6061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 27/06/1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik" in 4'üncü maddesinin (a) bendinde, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve stajın birbirini takip eden sıra içinde devam edeceği; (b) bendinde, temel eğitimin hedefinin, aday memurlara Devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken asgari bilgileri vermek olduğu ve bu eğitimin süresinin on günden az, iki aydan çok olamayacağı; (c) bendinde, hazırlayıcı eğitimin hedefinin, aday memurların işgal ettikleri kadro ve görevleri dikkate alınarak, bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri



kazandırmak ve görevlerine intibakını sağlamak olduğu ve bu eğitimin süresinin bir aydan az, üç aydan çok olamayacağı; (d) bendinde ise, stajın hedefinin, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve işgal ettikleri kadro ve görevleri ile ilgili diğer bilgi ve işlemleri ve kazandırılan becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmak olduğu ve staj devresinin iki aydan az olmayacak şekilde adaylık süresi içinde tamamlanacağı hüküm altına alınmıştır.

Aynı Genel Yönetmeliğin 5'inci maddesinde, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj dönemi konuları düzenlenmiş olup, anılan Genel Yönetmeliğin 18'inci maddesinde, temel eğitimle ilgili programların ve sınav sorularının hazırlanması amacıyla Devlet Personel Başkanlığının başkanlığında Temel Eğitim Kurulunun oluşturulacağı hükmü yer almaktadır. Aday memurların eğitiminde esas alınmak üzere, söz konusu Kurul tarafından eğitim programı hazırlanmış ve temel eğitim konuları ilköğretim, lise ve yükseköğretim grupları için ayrı ayrı ve asgari süreleri ile birlikte düzenlenmiş ve bütün kurumlara bildirilmiştir.

Bahsedilen Genel Yönetmeliğin 23'üncü maddesinde de, Aday memurların askerlik hizmeti ile ilgili hususlar, 1111 sayılı Askerlik Kanununun 35 nci maddesi (E) ve (F) fıkraları gözönünde bulundurularak kurumlarınca belirlenir. Aday memurların adaylık süresi içinde silah altına alınmaları durumunda tamamlanamayan eğitimleri terhislerinden sonra müracaatlarını takip eden durumlarına uygun ilk eğitim grubuna dahil edilerek tamamlattırılır." hükmü bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 55 ve 58'inci maddelerinde yer alan hükümlerden, aday memurların asli memurluğa atanabilmeleri için temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj sürecini başarıyla tamamlamalarının zorunlu olduğu anlaşılmakta olup, aynı Kanunun 54'üncü maddesinde ise adaylık süresinin bir yıldan az iki yıldan çok olamayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak bahsedilen Kanunda adaylık süresinin nasıl hesaplanması gerektiğine ilişkin herhangi bir husus bulunmamaktadır. Adaylık süresinin, aday memurun göreve başladığı tarihten itibaren bir yıl ila iki yıl sonraki tarih olarak kabul edilmesi, adaylık süresi içinde bazı özel sebeplerden dolayı adaylık eğitimlerini alamayan ya da tamamlayamayan memurlar açısından mezkûr Kanunun 55 ve 58'inci maddelerinin yerine getirilememesine yol açacaktır. Kaldı ki, belirtilen Kanunun 56'ncı maddesinde yer alan, adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin ilişkilerinin kesileceği; 57'nci maddesinde yer verilen, adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların ilişkilerinin kesileceğine ilişkin maddeler, adaylık süresinin aday memurun hal ve hareketlerinin değerlendirildiği bir süre olarak öngörüldüğünü göstermektedir.

Bu itibarla, memurun kurumla ilişkisinin fiilen askıda olduğu ve herhangi bir şekilde eğitim verilmesinin ya da hal ve hareketlerinin değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı aylıksız izinde geçen sürelerin, adaylık süresinden sayılmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Aday memurlar için düzenlenecek temel ve hazırlayıcı eğitimlerin, uzaktan eğitim şeklinde verilmesine engel bir durum olmadığı, ancak sınavların yüzyüze yapılması gerektiği hakkında...

22/10/2015 tarih ve 6599 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54'üncü maddesinde, "Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." hükmüne yer verilmiş; söz konusu Kanunun 55'inci maddesinde, "Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır." hükmü düzenlenmiş; anılan Kanunun 56'ncı maddesinde, adaylık süresi içinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanların ilişkilerinin kesileceği hükme bağlanmış olup, adı geçen Kanunun 58'inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar. Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez." hükmü getirilmiştir.

Öte yandan, 21/02/1983 tarihli ve 83/6061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 27/06/1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik" in 4'üncü maddesinin (a) bendinde, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve stajın birbirini takip eden sıra içinde devam edeceği; (b) bendinde, temel eğitimin hedefinin, aday memurlara Devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken asgari bilgileri vermek olduğu ve bu eğitimin süresinin on günden az, iki aydan çok olamayacağı; (c) bendinde, hazırlayıcı eğitimin hedefinin, aday memurların işgal ettikleri kadro ve görevleri dikkate alınarak, bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak ve görevlerine intibakını sağlamak olduğu ve bu eğitimin süresinin bir aydan az, üç aydan çok olamayacağı; (d) bendinde ise, stajın hedefinin, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve işgal ettikleri kadro ve görevleri ile ilgili diğer bilgi ve işlemleri ve kazandırılan becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmak olduğu ve staj devresinin iki aydan az olmayacak şekilde adaylık süresi içinde tamamlanacağı hüküm altına alınmıştır.



Aynı Genel Yönetmeliğin 5'inci maddesinde, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj dönemi konuları düzenlenmiş olup, anılan Genel Yönetmeliğin 18'inci maddesinde, temel eğitimle ilgili programların ve sınav sorularının hazırlanması amacıyla Devlet Personel Başkanlığının başkanlığında Temel Eğitim Kurulunun oluşturulacağı hükmü yer almaktadır. Aday memurların eğitiminde esas alınmak üzere, söz konusu Kurul tarafından eğitim programı hazırlanmış ve temel eğitim konuları ilköğretim, lise ve yükseköğretim grupları için ayrı ayrı ve asgari süreleri ile birlikte düzenlenmiş ve bütün kurumlara bildirilmiştir. Bahsedilen Yönetmeliğin 10'uncu maddesi ise, "Sınavlar; test, uzun cevaplı veya uygulamalı şekilde yapılır. Bunlardan biri veya birkaçı da uygulanabilir. a. Sınavlarda köşesi kapalı kağıt kullanılması zorunludur. b. Sınavlar, duyurulan yer, gün ve saatte başlar. c. Sınav soruları, salon başkanı tarafından yoklama yapıp sınava katılmayanların tutanakla tesbit edilmesinden ve sınav kurallarının açıklanmasından sonra dağıtılır. d. Sınav sonunda başlayışını, akışını ve bitimini, kullanılan kağıtların ve sınava giren adayların sayısını ve her adayın kullandığı kağıt adedini gösteren bir tutanak düzenlenir. Bu tutanaklar salon başkanı ve en az iki gözetmen tarafından imzalanır. e. Eğitim dönemlerinin süreleri dikkate alınarak kurum veya kuruluşlarca temel, hazırlayıcı eğitim ve staj süreleri içinde de ara sınavlar yapılabilir." hükmünü amirdir.

Bununla birlikte, 19/10/1983 tarihli ve 18196 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı"nda, hizmet içi eğitim, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla yaptırılan eğitim olarak tanımlanmıştır. Söz konusu Genel Planda, aday memur eğitiminin yanı sıra, asli memurların, personelin bağlı olduğu kurum veya kuruluşta, başka bir kurum veya kuruluşta, kurumlar arası eğitim merkezlerinde, yurt dışındaki ilgili kurum veya kuruluşlarda ya da eğitim merkezlerinde hizmet içi eğitime tabi tutulabileceği belirtilmiş olup; yurt içinde verilecek hizmet içi eğitimler, "adaylık eğitimi", "verimliliği artırma eğitimi", "üst görev kadrolarına hazırlama (görevde yükselme) eğitimi" ve "üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesi" şeklinde sınıflandırılmıştır.

Anılan Genel Planın "Kurumların Yıllık Eğitim Programları" başlığını taşıyan 7'nci kısmında, eğitim programlarının, görevler itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun öngördüğü amaçların gerçekleştirilmesinde yurt içinde, kurum veya kuruluşun bünyesinden, başka kurum veya kuruluşlardan, kurumlar arası eğitim kurumları veya merkezlerinden, üniversite ve çeşitli derecedeki diğer öğretim kuruluşlarından; yurt dışında ise, hizmetle ilgili kurumlardan, eğitim merkezlerinden ve gerektiği hallerde, öğretim kurumlarından hangisinde/hangilerinde verileceği ile yeri, türü, konusu, amacı, süresi ve gereken diğer hususlara yer verilecek şekilde düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla; ilgili mevzuatta temel ve hazırlayıcı eğitimlerin yüz yüze eğitim şeklinde verilmesi zorunluluğuna ya da uzaktan eğitim yoluyla da verilebileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı; ancak, bu eğitimler sonunda yapılacak sınavların uzaktan yapılmasının uygun olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: İl Göç Uzman Yardımcısı unvanlı kadroda görev yapan personelin, daha önce teğmen olarak geçen hizmetlerinin adaylıkta geçirilmesi gereken sürelerin hesaplanmasında değerlendirilmesi gerektiği ile askeri öğrencilikte geçirdiği 6 ay 22 günlük sürenin kademe ilerlemesinde dikkate alınmayacağı hakkında...

21/03/2016 tarih ve 1821 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54 üncü maddesinde, "Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." hükmüne yer verilmiş; söz konusu Kanunun 55 inci maddesinde, "Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır." hükmü düzenlenmiş; anılan Kanunun 56 ncı maddesinde, adaylık süresi içinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin ilişkilerinin kesileceği hükme bağlanmış olup, 58 inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar. Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez." hükmü getirilmiştir.

Diğer taraftan, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 3 üncü maddesinin (a) bendinde; "Subay, askeri memur veya astsubay yetiştirilmek üzere muhtelif okul ve üniversitelerde okuyan ve resmi bir kıyafet taşıyan öğrenciler" şeklinde tanımlı yapılan askeri öğrenciliğin, eğitim ve öğretimi kapsayan yetiştirilme sürelerinin bir çalışma şekli olarak sayılamayacağı ve öğrencilikleri süresince kendilerine "harçlık" adı altında yapılan ödemenin de çalışmaları karşılığında olmayıp temel ihtiyaçların karşılaması amacına yönelik olduğu değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, memuriyete girenlerin memuriyet öncesi hangi hizmetlerinin memuriyette geçirilmiş gibi kabul edilerek kazanılmış hak aylığına esas derece ve kademesinin tespitinde değerlendirileceği, 657 sayılı Kanunun 36/C bölümünde bentler halinde sayılmış



olup, söz konusu bentlerde askeri öğrencilikte geçirilen sürelerin değerlendirilmesi hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıdaki yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, söz konusu personelin teğmen olarak üç buçuk yıldan fazla bir süre görev yapmış olması nedeniyle, aday memurluk sürecini tamamladığı ve asli memur olarak göreve başlaması gerektiği, ancak askeri öğrencilikte geçirdiği sürelerin intibakında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.



DERECE, KADEME İLERLEMESİNE VE İNTİBAKA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 37 nci maddesi ve 64 üncü maddesi kapsamında yapılacak kademe ve derece ilerlemesinin, anılan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce görevde olan Devlet memurları bakımından uygulama tarihinin 25/02/2011 olduğu hakkında...

17/03/2016 tarih ve 1731 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Kanunla değiştirilen 37 nci maddesinde; "Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibarıyla 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." hükmüne yer verilmiştir.

Buna ek olarak, mezkûr Kanunun 6111 sayılı Kanunla değiştirilen "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında ise; "Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun geçici 36 ncı maddesinin (B) ve (C) bentlerinde; son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve yukarı olanlardan, 37 nci maddedeki "bir üst dereceye yükseltme" uygulamasından yararlanmayanlar ile 64 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki "bir kademe ilerlemesi" uygulamasından yararlanmayanlar için, anılan maddelerin değişiklikten önceki hükümlerinin uygulanacağı ve bu çerçevede ilgili maddelerde bahsedilen sekiz yıllık sürenin, ilk sekiz yıllık dönem için, söz konusu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki,

- a) Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için üç yıl,
 - b) Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için dört yıl,
 - c) Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için beş yıl,
 - d) Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için altı yıl,
 - e) Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar için yedi yıl,
- olarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.



Anılan madde hükmünden de anlaşılacağı üzere; maddenin yayımından önceki son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanların; bir üst dereceye yükseltme uygulamasından yararlanmamış olmaları durumunda; 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanun ile değiştirilen 37 nci maddesinin değişiklikten önceki halinin uygulanacağı ve bir kademe ilerlemesi uygulamasından yararlanmamış olmaları durumunda ise mezkûr Kanunun 6111 sayılı Kanun ile değiştirilen 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasının değişiklikten önceki halinin uygulanacağı amir hüküm olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan mezkûr geçici maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki son beş yıllık, dört yıllık, üç yıllık, iki yıllık sicil notu ortalamalarının ve son sicil notunun ayrı ayrı değerlendirilerek; 90 ve üzeri sicil ortalamasının sağlandığı son beş yıl için üç yıl, son dört yıl için dört yıl, son üç yıl için beş yıl, son iki yıl için altı yıl veya ardışık gelen yılların sicil ortalamasının 90 ve üzeri olmaması ancak sadece son sicil notunun 90 ve üzeri olması durumunda derece yükseltilmesi veya kademe ilerlemesi için yedi yıl beklenmesi, bu süre içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların kazanılmış hak aylıklarının kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilmesi veya anılan hüküm kapsamında aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesinin yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Öte yandan, 6111 sayılı Kanunun "Yürürlük" başlıklı 215 inci maddesinde; 657 sayılı Kanunun anılan maddelerinde değişiklik yapan hükümlerin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği belirtildiğinden, ilgili hükümlerin 6111 sayılı Kanunun Resmi Gazete'de yayınladığı tarih olan 25/02/2011 tarihinden itibaren geçerli olduğu izahtan varestedir.

Bu itibarla,

-25/02/2011 tarihinden önce görevde bulunan ve son bir, iki, üç, dört veya beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve yukarı olan personelin; yedi, altı, beş, dört veya üç yıllık disiplin cezası almaksızın geçirilen sürelerinin, mezkûr hükümlerin yürürlüğe girdiği 25/02/2011 tarihinden başlatılarak uygulanması gerektiği,

-25/02/2011 tarihinden önce görevde bulunan ancak son bir, iki, üç, dört veya beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve yukarı olmayan veya sicili bulunmayan personelin sekiz yıllık sürelerinin başlangıcının 25/02/2011 tarihi olduğu,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan ... hakkında, sözleşmeli personel iken düzenlenen sicil raporları ile Nüfus Müdürlüğünde görevli olduğu dönemlerde düzenlenen sicil raporlarına göre, 657 sayılı Kanunun 64 üncü ve 6111 sayılı Kanunla eklenen geçici 36 ncı maddesi gereğince 25/02/2015 tarihinden geçerli olmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hakkında...

03/07/2015 tarih ve 4604 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında "Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, mezkur Kanunun geçici 36 ncı maddesinin (C) bendinde, "Bu maddenin yayımı tarihinden önceki son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan bir kademe ilerlemesi uygulamasından yararlanmamış olanlar hakkında, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin ikinci fıkrasının değişiklikten önceki hükmü uygulanır. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin dördüncü fıkrasında yer alan sekiz yıllık süre, ilk sekiz yıllık dönem için, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki;

- a) Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için üç yıl,
 - b) Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için dört yıl,
 - c) Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için beş yıl,
 - d) Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için altı yıl,
 - e) Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar için yedi yıl,
- olarak uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğin "Amaç ve Kapsam" başlıklı birinci maddesinde "Bu



Yönetmeliğin amacı, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin sicil amirlerini, sicil ve başarı değerlendirme dönemini, sicilde bulunacak bilgileri, ayrılış sicilinin verileceği halleri, sicil ve başarı değerlemesi raporlarının şeklini, değerlemeye esas alınacak soruları, düzenleme zamanını, uygulanacak not usulünü, bunların değerlendirilmesi ve muhafazası ile görevli makamlara dair esasları, sicil ve başarı değerlendirme raporlarına itiraz ve bunu inceleyecek merciler ile sicil ve başarı değerlemesine ilişkin diğer hususları düzenlemektir." hükmü, mülga Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinin "Kapsam" başlıklı 2 inci maddesinde ise "Bu Yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 1 nci maddesinin 1 nci fıkrası kapsamına giren memurlar hakkında uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak üzere, 657 sayılı Kanunun 64 ve geçici 36 ncı maddelerinde yer verilen hükümlerden sadece mezkur Kanuna tabi memur statüsünde istihdam edilen personelin, 657 sayılı Kanunun mülga sicil hükümleri ve mülga Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği uyarınca düzenlenmiş sicil raporları değerlendirmeye tabi tutularak yararlanması mümkün bulunmakta olup, ilgili hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel olarak çalıştığı sürelerde düzenlenen sicil raporlarının Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlenmesi sebebiyle mezkur hükümlerin uygulanmasında dikkate alınamayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Memur olarak göreve başlatılan lise mezunu personelin, vazife malullüğü aylığı bağlanmadan önce geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile adaylık süresinde değerlendirilebileceği; ilgilinin derece ve kademesinin ise öğrenim durumuna göre belirlenmesi ve uzman erbaşlıkta geçen hizmet sürelerinin tamamının öğrenim durumuna göre yükselebileceği tavanı aşmamak kaydıyla her yılı için bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

07/09/2016 tarih ve 5390 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci maddesinde; "10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu kurum ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları, il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları, özel kanunla kurulan diğer her türlü kamu kurum ve kuruluşları; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarına ve sürekli işçi kadrolarına bu madde hükümleri çerçevesinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca hak sahibi olduğu belirlenerek Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve Başkanlıkça kura sonucu atama teklifi yapılanları atamak zorundadır.

Bu madde kapsamında hak sahipliği sonucunu doğuran durumlar aşağıda belirtilmiştir:

a) 5434 sayılı Kanunun mülga 64 üncü maddesi, 5510 sayılı Kanunun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrası, bu Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamına girenler hariç olmak üzere 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre harp veya vazife malulü sayılanlar,

b) 5434 sayılı Kanunun mülga 45 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 47 nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen haller kapsamında vazife malulü sayılan; Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının erbaş ve erler dahil askeri personeli ile Emniyet Teşkilatından Emniyet Hizmetleri Sınıfına mensup personeli,



c) (b) bendi kapsamına girenler hariç olmak üzere 5434 sayılı Kanunun mülga 45 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 47 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında olanlardan vazife malulü sayılanlar,

ç) 21 inci maddenin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamında vazife malulü sayılanlar, 17/7/2004 tarihli ve 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılansısı Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi kapsamında aylık bağlananlardan terör eylemleri nedeniyle hayatını kaybetmiş veya engelli hale gelmiş olanlar ile Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumuna ait fabrika, işletme, müessese veya bağlı ortaklıklarda görevli olanlardan patlayıcı maddelerin üretimi, incelenmesi, muhafazası, nakli, imha edilmesi ve zararsız hale getirilmesi sırasında oluşacak patlamalardan dolayı hayatını kaybedenler.

...

Bu madde kapsamında atanacakların, atamalarının yapılacağı kadro veya pozisyonlar için sınavlara ilişkin hükümler hariç olmak üzere ilgili mevzuatında öngörülen nitelik ve şartları taşımaları zorunludur..." hükmüne yer verilmek suretiyle 2330 sayılı Kanuna göre veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre harp veya vazife malulü sayılanlara veya bunların yakınlarına kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam hakkı sağlanmıştır.

Güven ve asayışı korumak, kaçakçılığı men, takip ve tahkikle, trafik ve yol güvenliğini veya tutuklu ve hükümlülerin sevk ve nakillerini sağlamakla görevli olanların; Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Teşkilatında bulunan patlayıcı maddelerin incelenmesi, muhafazası, nakli, imha edilmesi ve zararsız hâle getirilmesi işlemlerinde görevlendirilenlerin bu görevlerinden dolayı ya da görevleri sona ermiş olsa bile yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hâle gelmeleri halinde ödenecek nakdi tazminat ile birlikte bağlanacak aylığın ve bu yüzden yaralanmaları halinde ödenecek nakdi tazminatın esas ve yöntemlerinin düzenlenmesi amacıyla yürürlüğe konulan 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin son fıkrasına 12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 80 inci maddesi ile eklenen; "...Bu Kanuna veya bu Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre aylık bağlanan maluller ile 5434 sayılı Kanunun 56 ncı ve mülga 64 üncü maddesi kapsamında aylık bağlanan malullerin, malul sayılmaları sebebiyle aylık bağlandığı tarihten önceki her türlü sigortalılık ve prim ödeme süreleri, iştirakçilik ve fiili hizmet süreleri ile bunların itibari ve fiili hizmet süresi zammı olarak değerlendirilen süreleri, malullük aylığı bağlanmasından sonra geçecek çalışma veya sigortalılık süreleriyle hiçbir sebeple birleştirilemez. Bu şekilde aylık bağlanmasından önce geçen söz konusu süreler; malullük aylığı bağlanmasından sonra geçen sigortalılık ve çalışma sürelerinin tabi olacağı sigortalılık hâli ile mülga 2829 sayılı Kanun uygulaması yönünden dikkate alınmayacağı gibi, sonradan geçen sigortalılık veya çalışma süreleri yaşlılık/emeklilik, malullük ya da ölüm/dul



veya yetim aylığı bağlanmasında veya toptan ödeme yapılmasında ilgili mevzuatına göre ayrı bir çalışma veya sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Ancak, bu Kanuna göre aylık bağlandığı tarihten sonra çalışmaya başlayanlardan, aylık bağlandıktan sonraki çalışmaları 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra olanlar için 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi hükümleri uygulanamaz. Yukarıda belirtilen kanunlara göre malullük aylığı bağlanmasına esas alınmış hastalık ya da engellilik hâlleri ve bu hastalık ya da engellilik hallerindeki ilerlemeler, sonradan geçen çalışmalar sebebiyle yaşlılık aylığına hak kazanılması koşullarının belirlenmesinde dikkate alınmaz.

Bu madde hükümleri 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi kapsamındakiler ve harp malulleri hakkında da uygulanır." hükmü gereğince 2330 sayılı Kanuna veya bu Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre aylık bağlanan maluller ile 5434 sayılı Kanunun 56 ncı ve mülga 64 üncü maddesi kapsamında aylık bağlanan malullerin, malul sayılmaları sebebiyle aylık bağlandığı tarihten önceki her türlü sigortalılık sürelerinin, malullük aylığı bağlanmasından sonra geçecek çalışma veya sigortalılık süreleriyle emeklilik mevzuatı açısından birleştirilemeyecek, ayrı olarak değerlendirilecektir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Emeklilerin yeniden hizmete alınması" başlıklı 93 üncü maddesinde; "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 şartıyla yeniden memurluğa alınabilirler." hükmüne, "Memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları" başlıklı 92 inci maddesinde; "İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler..." hükmüne yer verilerek emekli olmak suretiyle memuriyetten ayrılanların memuriyete atanmaları halinde ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesi veya 71 inci madde hükümlerine göre diğer bir sınıfta eşit dereceden göreve başlayabilecekleri belirtilmiştir.

Öte yandan, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununun 5 inci maddesinde, "Yaş sınırı nedeniyle Silahlı Kuvvetlerden ayrılacak olanlardan istekliler, merkezi yönetim bütçe kanunlarında yer alan sınırlamalara tabi olmaksızın, Milli Savunma Bakanlığı, MSB ANT Başkanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) kadrolarında emekli aylığına hak kazandıkları tarihe kadar Devlet memuru olarak istihdam edilirler. Atama işlemleri yaş sınırının dolmasından önce tamamlanır ve



atanılan görevin aylık ve diğer mali haklarına göreve başlanılan tarihten itibaren hak kazanılır. Bunların uzman erbaşlıkta geçen hizmet süreleri 2/2/2005 tarihli ve 5289 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınmak suretiyle, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bu fıkra uyarınca atama işlemine tabi tutulanlara 16 ncı maddenin ikinci fıkrasında yer alan ikramiye ödenmez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir." hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen hükme istinaden memur kadrolarına ataması yapılan personelin intibakı yapılırken memuriyete giriş dereceleri 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesi uyarınca belirlenmekte ve uzman erbaşlıkta geçen hizmet süreleri kazanılmış hak aylığında değerlendirilmekte olup, mezkur hükme göre yapılacak intibak işleminde ilgililerin 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirtilen öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşamayacağı öngörülmektedir.

3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununun 5 inci maddesi yaş sınırı nedeniyle Silahlı Kuvvetlerden ayrılacak olan uzman erbaşlardan memur kadrolarına atananları kapsamakla birlikte, 3269 sayılı Kanuna tabi uzman erbaş olarak çalışmakta iken sağlık niteliklerini kaybetmeleri veya 45 yaşına girmiş olmaları sebebiyle görev süreleri sona erenler ile kendi istekleriyle sözleşmelerini feshetmiş olanlardan, 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında Devlet memuru olarak ataması yapılanların intibak işleminde de aynı hükmün uygulanmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu uygulamanın 3269 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamında memur kadrosuna atananlar ile diğer mevzuat hükümlerine göre memur kadrosuna atananlar arasındaki eşitliği sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun "Adaylığa kabul edilme" başlıklı 54 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, " Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." düzenlemesi yapılmış olup, memurun daha önce adaylıkta geçirdiği sürelerin bulunması durumunda, bu sürelerin; memurların adaylık süresinin iki yılı geçemeyeceğinden bahisle göz önüne alınması gerektiği düşünülmektedir.

Bu itibarla, Kara Kuvvetleri Komutanlığında piyade uzman çavuş olarak görev yapmakta iken vazife malulü olarak emekliye ayrılan, daha sonra 3713 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesi kapsamında Müsteşarlığınızda memur olarak göreve başlayan personelin, vazife malullüğü aylığı bağlanmadan önce geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile adaylık süresinde değerlendirilebileceği; ilgilinin derece ve kademesinin ise öğrenim durumuna göre belirlenmesi ve uzman erbaşlıkta geçen hizmet sürelerinin tamamının öğrenim durumuna göre yükselebileceği tavanı aşmamak kaydıyla her yılı için bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Ön lisans düzeyinden girdiği 2012 yılı KPSS sonucuna göre Devlet memuru statüsünde göreve başlayan ancak atama başvurusu esnasında bitirdiği üst öğrenimine ilişkin lisans diplomasını ibraz etmeyen personelin, memuriyete giriş derece ve kademesinin öğrenim durumuna uygun hale getirilmesini teminen, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında lisans öğrenimini bitirenler için belirlenen giriş derece ve kademesine göre giriş derece ve kademesinin belirlenmesi ve intibakının yapılmasının mümkün olduğu hakkında...

18/05/2016 tarih ve 3067 sayılı görüş

2012 Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Ortaöğretim/Önlisans Kılavuzunun "2.1 Başvuru Koşulları" başlıklı bölümünde, "...9-18 Nisan 2012 tarihlerinde 2012-KPSS Lisans başvuruları alınmış olduğundan, 18 Nisan 2012 tarihi itibarıyla bir lisans diploması almaya hak kazanan adaylar 2012-KPSS Ortaöğretim/Önlisans'a başvuramazlar..." ifadesine yer verilmiş olup, ilgili personelin 2012-KPSS (Lisans)'ın son başvuru tarihinin bitiminden sonra 04.06.2012 tarihinde lisans öğrenimini tamamlamış olması sebebiyle 2012-KPSS Ortaöğretim/Önlisans sınavına girmesine engel bir durum bulunmamaktadır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında memurların öğrenim durumlarına göre memuriyete giriş derece ve kademeleri belirlenmiş olup, KPSS (Lisans)'ın son başvuru tarihi itibarıyla lisans düzeyinden henüz mezun olmayan, dolayısıyla son öğrenim düzeyinden (ortaöğretim veya önlisans) Kamu Personel Seçme Sınavına giren ancak KPSS puanının geçerlilik süresi içinde üst öğrenimden mezun olan adayların bu puanları ile tercih yapabilmeleri ve memuriyet kadrolarına atanmaları mümkün olduğundan, atama işlemine hazırlık safhasında istenilen belgeleri süresi içinde ibraz etmeleri halinde kamu kurum ve kuruluşlarının bu çerçevede ibraz edilen öğrenim durumuna dair belgeyi de göz önüne alarak ilgililerin memuriyete giriş derece ve kademelerini tespit etmeleri mümkündür.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının on ikinci bendinin (d) alt bendinde yer alan "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 yükseltirler." hükmü uyarınca intibak yapılabilmesi için üst öğrenimin memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak bitirilmesinin gerektiği, memuriyetten önce bitirilen üst öğrenime göre anılan madde kapsamında işlem tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmekle birlikte, mevzuatımızda da memuriyete girişte bitirdiği son öğrenime dair belgeyi ibraz etmeyen memurların bitirdikleri üst öğrenimlere ilişkin intibak yapılmasına imkan tanıyan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, idare hukuku doktrininde bahsedildiği üzere belirli koşulların varlığı halinde idare işlemini değiştirme yoluna gidebilmektedir. Bu durumda, esasen mevcut idari işlem geleceğe yönelik olarak ortadan kaldırılmakta ve yerine yeni bir idari işlem tesis edilmektedir. İdarenin "idari işlemin değiştirilmesi" şeklindeki tasarrufları ile geleceğe yönelik sonuç doğurmak suretiyle hukuka ve mevzuata uygun bir düzeni sağlaması, kamu hizmetinin yürütülmesi ve yasalarla verilen görevlerin yerine getirilmesi ile ulaşılması amaçlanan kamu yararının da bir gereği olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim, Danıştay 5 inci Dairesinin 19/04/2005 tarihli ve E:2001/1048, K:2005/2062 sayılı Kararında, "...Olayda, uyuşmazlığın kaynağı davacının yüksekokul mezunu olduğu halde memuriyete girişte başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış ise de, memuriyete girişten önce yüksekokul mezunu olduğu ve bu hususun da taraflar arasında ihtilafsız olduğu görülmektedir.

Hal böyle olunca; davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin yüksekokul mezuniyetine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla davacının terfisinin de bu husus dikkate alınarak yapılması gerekmektedir..." denilmektedir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinde yer alan "Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademedede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır..." hükmü ile "Derece yükselmesinin usul ve şartları" başlıklı 68 inci maddesinin (A) fıkrasında yer alan "Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a) Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması,
- b) Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,



c) Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

olması şarttır." hükmü doğrultusunda memur olarak çalışılan sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi öngörülmüş olup, yine aynı Kanunun 166 ncı maddesinde, "Kademe ilerlemesinde Devlet Memuru, bu ilerlemeye müstehak olduğu tarihi takip eden ay başından itibaren aynı derecenin bir ileri kademesine ait aylığa hak kazanır." hükmü ile 167 nci maddesinde, "Derece yükselmesinde veya daha aşağı derecelere atamada memur, yükseldiği veya atandığı derecenin görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır.

Ancak, yürütülmekte olan görevin niteliğinde bir değişme olmaması halinde derece yükselmesine ilişkin onayın geçerlilik tarihini takip eden ay başından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, KPSS (Lisans)'ın son başvuru tarihi itibarıyla lisans düzeyinden henüz mezun olmayan, dolayısıyla son öğrenim düzeyinden (ortaöğretim veya önlisans) Kamu Personel Seçme Sınavına giren ancak KPSS puanının geçerlilik süresi içinde üst öğrenimden mezun olan adayların bu puanları ile tercih yapabilmeleri ve memuriyet kadrolarına atanmaları mümkün olup, 2012-KPSS (Lisans)'ın son başvuru tarihinin bitiminden sonra lisans öğrenimini tamamlayan ve ön lisans düzeyinden girdiği 2012 yılı KPSS sonucuna göre 22.08.2013 tarihinde Devlet memuru statüsünde Kurumunuzda göreve başlayan ancak atama başvurusu esnasında bitirdiği üst öğrenimine ilişkin lisans diplomasını ibraz etmeyen personelin, memuriyete giriş derece ve kademesinin öğrenim durumuna uygun hale getirilmesini teminen, lisans diplomasını ibraz ederek talepte bulunduğu tarihten geçerli olmak üzere 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında lisans öğrenimini bitirenler için belirlenen giriş derece ve kademesi dikkate alınarak giriş derece ve kademesinin belirlenmesi ve memuriyette geçen hizmetlerinin de her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi uygulanarak giriş derece ve kademesi üzerine ilave edilmesi suretiyle gerekli değişikliğin yapılmasının mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Çevre ve Şehircilik Uzmanı olarak görev yapan personelin, avukatlık stajını 1136 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapmış olması kaydıyla 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün A/1 bendi hükmünden yararlandırılması gerektiği hakkında...

22/02/2016 tarih ve 1119 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının birinci bendinde, "Avukatlık stajını açıkta iken yapanlara iki, memuriyette iken yapanlara bir kademe ilerlemesi uygulanır." hükmü yer almakta olup, bu hükümden yararlanmak için belli bir hizmet sınıfında yer alma şartı aranmamıştır.

Diğer taraftan, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 15 inci maddesinin birinci fıkrasında, "Avukatlık stajı bir yıldır. Stajın bu kısmında yer alan hükümler uyarınca ilk altı ayı mahkemelerde ve kalan altı ayı da en az beş yıl kıdemi olan (bu beş yıllık kıdem hesabına Kanunun 4 üncü maddesinde yazılı hizmette geçen süreler de dahildir.) bir avukat yanında yapılır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olan ve Bakanlığınızda Çevre ve Şehircilik Uzmanı olarak görev yapan personelin, avukatlık stajını 1136 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapmış olması kaydıyla 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün A/1 bendi hükmünden yararlandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (I) sayılı cetveline tabi olarak hukuk müşaviri kadrosunda görev yapmakta olan personelin, hukuk müşaviri kadrosuna naklen atanabileceği ile atamasının yapılabilmesi halinde kazanılmış hak aylık tespitinin hizmet cetveli çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

02/04/2016 tarih ve 2514 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "İstihdam şekilleri" başlıklı 3 üncü maddesinin (b) fıkrasında; "Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek 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 bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri" başlıklı 74 üncü maddesinin birinci fıkrasında ise; "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, bulundukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür... " hükmü yer almakta olup, söz konusu hükümden, nakil hükümlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personeli kapsadığı anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (I) sayılı cetvelinde sayılan kadrolarda istihdam edilen personelin, 657 sayılı Kanuna tabi bir kadroya nakli mümkün bulunmaktadır.



Öte yandan, 18/04/1999 tarihli ve 23670 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'in "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Yönetmelik, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla;

d) Özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile...

...mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanır. " hükmüne, ek 1 inci maddesinde; "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir..." hükmüne ve geçici 3 üncü maddesinde ise; "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır..." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde;

- Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nde hukuk müşaviri kadrosunda görev yapmakta olan ilgilinin Başkanlığınızda boş bulunan hukuk müşaviri kadrosuna naklen atanabileceği,

- İlgilinin intibak işlemlerinin Başkanlığınızca hizmet cetveli çerçevesinde tespit edilmesi gerektiği, söz konusu hususta tereddüte düşülen uygulamalarda ise talep edilmesi halinde Başkanlığımız tarafından görüş tesis edilebileceği, mütalaa edilmektedir.



Özet: Türk Standartları Enstitüsünde geçen sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı, ancak bu sürelerin 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında dikkate alınacağı hakkında...

06/02/2015 tarih ve 845 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 23/7/1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Mezkur Kanunun kapsama ilişkin 1 inci maddesinin ilk halinde; "Bu kanun, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerde çalışan, genel veya katma bütçelerden veya bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardan veyahut kefalet sandıklarından aylık alanlara uygulanır .

Hâkim ve savcı sınıfından olanlarla, subay ve astsubaylar bu kanun hükümlerine tabi değildirler.

Üniversite öğretim üyeleri ve yardımcıları, malî hükümler dışında Üniversiteler Kanunu ile aynı kanunun ek ve tadillerine tabidirler .

İl özel idareleri ve belediyeler personeli hakkında kendi özel kanunları hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiş, Devlet memurlarının emeklilik sistemi açısından ise 187 nci maddesinde; "Devlet memurlarının emeklilik ve malûllük hallerinde kendilerinin, ölümleri halinde dul ve yetimlerinin sahip bulundukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir." hükmüne yer verilerek 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa atıf yapılmıştır. Böylece, Devlet memurları Emekli Sandığı iştirakçisi olmuşlardır.

Diğer taraftan, 18/11/1960 tarihli ve 132 sayılı Türk Standardları Enstitüsü Kuruluş Kanunu ile; her türlü madde ve mamulleri ile usul ve hizmet standartlarını yapmak amacıyla, tüzelkişiliği haiz ve özel hukuk hükümlerine tabi Türk Standartları Enstitüsü (TSE) kurulmuştur. Mezkur Kanunun ilk halinde TSE personeline yönelik esaslara yer verilmemiş, bu hususlar Genel Kurulca kabul edilecek yönetmeliklere bırakılmıştır. 2011 yılına gelindiğinde ise; 662 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Enstitü personelinin istihdamına ilişkin temel esaslar 132 sayılı Kanuna eklenmiş, ayrıca; "Enstitünün hizmetlerinin gerektirdiği görevler için istihdam edilen personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır...Enstitü personelinin izin, disiplin, intibak işleri ile diğer hususlar yönetmelikle belirlenir..." hükmüne yer verilmiştir.



05/06/1961 tarihli ve 10820 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan mülga Türk Standardları Enstitüsü Personel Yönetmeliğinin 1 inci maddesinde; TSE personeli; kadrolu personel, geçici personel ve özel anlaşmalı personel olarak ifade edilmiş, 2 nci maddesinde; "Kadro cetvelinde belirtilen hizmetleri ifa etmek üzere görevlendirilenlere kadrolu personel denir. Kadro cetvelinde gösterilmeyen geçici hizmetler için görevlendirilenlere geçici personel denir. Cetvele dahil kadrolardan veya bu kadrolar dışından sürekli yahut geçici ihtisas hizmetlerinin ifası için özel anlaşma akdi suretiyle atanan personele özel anlaşmalı personel denir." düzenlemesi ve 27 nci maddesinde; "TSE personeli yürürlükteki ve yürürlüğe girecek olan İşçi Sigortaları ile ilgili hükümlerden faydalandırılır ve bu maksatla sigorta ettirilir." düzenlemesi yapılmıştır. Bu hususlar, 23/6/1971 gün ve 13874 sayılı, 30/5/1975 tarihli ve 15250 sayılı, 14/07/2002 tarihli ve 24815 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan personel yönetmelikleri ile de muhafaza edilmiştir. Görüleceği üzere, TSE personeli 1960 yılından bu yana 132 sayılı Kanun ve buna bağlı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliklerine dayanılarak istihdam edilmiş ve emeklilik hakları yönünden işçilerle aynı statüde kabul edilmiştir. Bu itibarla ilgilinin TSE'de istihdam edildiği süre içinde 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memuru olarak görev yapmadığı değerlendirilmektedir.

Öte yandan, Devlet memurlarının memuriyete girmeden önceki hizmetlerinden hangilerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/C maddesinde düzenlenmiştir. Burada; teknik hizmetler sınıfına girenler, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenler, avukatlık hizmetleri sınıfına girenler, Basın Kartları Yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparak memurluğa girenler, özel okullarda öğretmenlik veya yöneticilik yaptıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı emrinde memuriyete girenler ile Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerinde çalışanlardan sonradan memuriyete girenler için hizmet değerlendirme esasları açıklanmış, ayrıca, "Bu kanunun 4 üncü ve 237 nci maddesinin (e) fıkrasına göre sözleşme ile istihdam edilenlerin, memuriyete geçirilmeleri halinde, sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükümden, mezkur Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendinde yer alan "sözleşmeli personel" statüsünde geçen hizmetlerin anlaşılması gerektiği değerlendirilmiştir.

Yine mezkur Kanunun 68/B maddesinde; "B) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,



b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile ... sürelerin tamamı ...dikkate alınır..." hükmü bulunmaktadır. Bu hükümden, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda hangi statüde olursa olsun fiilen çalışılan sürelerin tamamının üst derecelere atamada dikkate alınacağı anlaşılmaktadır.

8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde yer alan; "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

a) Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,

b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,

c) İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri,

d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,

e) Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları." hükmü çerçevesinde yapılan incelemede, TSE'nin mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (d) fıkrası kapsamında faaliyet gösterdiği değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünde veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvanlı memur kadrosunda görev yapmakta olan ...'ın 1994-2001 yılları arasında Türk Standartları Enstitüsünde çalışmış olduğu sürelerin; adı geçen kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı, ancak bu sürelerin 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında dikkate alınacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: KPSS'ye girdiği tarih ile Devlet memurluğuna yerleştirildiği tarih arasında lisans düzeyinde üst öğrenimini tamamlayan personelin memuriyete giriş derece ve kademesinin üst öğrenimine göre tespit edilmesi gerektiği hakkında...

25/11/2015 tarih ve 7156 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında memurların öğrenim durumlarına göre memuriyete giriş derece ve kademeleri belirtilmiş olup, KPSS Lisansa son başvuru tarihi itibarıyla lisans düzeyinden henüz mezun olmayan, dolayısıyla son öğrenim düzeyinden (ortaöğretim veya önlisans) KPSS'ye giren ancak KPSS puanının geçerlilik süresi içinde üst öğrenimden mezun olan adayların bu puanları ile tercih yapabilmeleri ve memuriyet kadrolarına atanmaları mümkün olduğundan, atama işlemine hazırlık safhasında istenilen belgeleri süresi içinde ibraz etmeleri halinde kamu kurum ve kuruluşlarının bu çerçevede ibraz edilen öğrenim durumuna dair belgeyi de göz önüne alarak ilgililerin memuriyete giriş derece ve kademesini tespit etmeleri mümkündür.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının on ikinci bendinin (d) alt bendinde yer alan "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 yükseltirler." hükmü uyarınca intibak yapılabilmesi için üst öğrenimin memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak bitirilmesinin gerektiği, memuriyetten önce bitirilen üst öğrenime göre anılan madde kapsamında işlem tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmekle birlikte, mevzuatımızda da memuriyete girişte bitirdiği son öğrenime dair belgeyi ibraz etmeyen memurların bitirdikleri üst öğrenimlere ilişkin intibak yapılmasına imkan tanıyan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, idare hukuku doktrininde bahsedildiği üzere belirli koşulların varlığı halinde idare işlemini değiştirme yoluna gidebilmektedir. Bu durumda, esasen mevcut idari



işlem geleceğe yönelik olarak ortadan kaldırılmakta ve yerine yeni bir idari işlem tesis edilmektedir. İdarenin "idari işlemin değiştirilmesi" şeklindeki tasarrufları ile geleceğe yönelik sonuç doğurmak suretiyle hukuka ve mevzuata uygun bir düzeni sağlaması, kamu hizmetinin yürütülmesi ve yasalarla verilen görevlerin yerine getirilmesi ile ulaşılması amaçlanan kamu yararının da bir gereği olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim, Danıştay 5 inci Dairesinin 19/04/2005 tarihli ve E:2001/1048, K:2005/2062 sayılı Kararında, "... Olayda, uyuşmazlığın kaynağı davacının yüksekokul mezunu olduğu halde memuriyete girişte başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış ise de, memuriyete girişten önce yüksekokul mezunu olduğu ve bu hususun da taraflar arasında ihtilafsız olduğu görülmektedir.

Hal böyle olunca; davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin yüksekokul mezuniyetine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla davacının terfisinin de bu husus dikkate alınarak yapılması gerekmektedir..." denilmektedir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinde yer alan "Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır..." hükmü ile "Derece yükselmesinin usul ve şartları" başlıklı 68 inci maddesinin (A) fıkrasında yer alan "Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a) Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması,
- b) Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,
- c) Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

olması şarttır." hükmü doğrultusunda memur olarak çalışılan sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi öngörülmüş olup, yine aynı Kanunun 166 ncı maddesinde "Kademe ilerlemesinde Devlet Memuru, bu ilerlemeye müstehak olduğu tarihi takip eden ay başından itibaren aynı derecenin bir ileri kademesine ait aylığa hak kazanır." hükmü ile 167 nci maddesinde "Derece yükselmesinde veya daha aşağı derecelere atamada memur, yükseldiği veya atandığı derecenin görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır.



Ancak, yürütülmekte olan görevin niteliğinde bir değişme olmaması halinde derece yükselmesine ilişkin onayın geçerlilik tarihini takip eden ay başından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; ön lisans düzeyinden girdiği 2008 yılı KPSS sonucuna göre geçerli bir puanla mevzuata uygun şekilde 09/12/2009 tarihinde 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memuru statüsünde göreve başlayan ancak atama başvurusu esnasında bitirdiği üst öğrenimine ilişkin lisans diplomasını ibraz etmeyen personelin memuriyete giriş derece ve kademesinin, öğrenim durumuna uygun hale getirilmesini teminen, lisans diplomasını ibraz etmek suretiyle talepte bulunduğu tarihten geçerli olmak üzere 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında lisans öğrenimini bitirenler için belirlenen giriş derece ve kademe dikkate alınarak belirlenmesi ve memuriyette geçen hizmetlerinin de her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi uygulanarak giriş derece ve kademesi üzerine ilave edilmesi suretiyle gerekli değişikliğin yapılmasının mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Önlisans öğrenimine dayalı olarak bilgisayar işletmeni olarak atanmış olan personelin, memuriyete atanmadan önce, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden mezun olması nedeniyle memuriyete giriş derece ve kademesinin üst öğrenimine göre belirlenmesi gerektiği hakkında...

27/11/2015 tarih ve 7212 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında memurların öğrenim durumlarına göre memuriyete giriş derece ve kademeleri belirtilmiş olup, KPSS Lisansa son başvuru tarihi itibarıyla lisans düzeyinden henüz mezun olmayan, dolayısıyla son öğrenim düzeyinden (ortaöğretim veya önlisans) KPSS'ye giren ancak KPSS puanının geçerlilik süresi içinde üst öğrenimden mezun olan adayların bu puanları ile tercih yapabilmeleri ve memuriyet kadrolarına atanmaları mümkün olduğundan, atama işlemine hazırlık safhasında istenilen belgeleri süresi içinde ibraz etmeleri halinde kamu kurum ve kuruluşlarının bu çerçevede ibraz edilen öğrenim durumuna dair belgeyi de göz önüne alarak ilgililerin memuriyete giriş derece ve kademesini tespit etmeleri mümkündür.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının on ikinci bendinin (d) alt bendinde yer alan "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 yükseltirler." hükmü uyarınca intibak yapılabilmesi için üst öğrenimin memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak bitirilmesinin gerektiği, memuriyetten önce bitirilen üst öğrenime göre anılan madde kapsamında işlem tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmekle birlikte, mevzuatımızda da memuriyete girişte bitirdiği son öğrenime dair belgeyi ibraz etmeyen memurların bitirdikleri üst öğrenimlere ilişkin intibak yapılmasına imkan tanıyan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.



Bununla birlikte, idare hukuku doktrininde bahsedildiği üzere belirli koşulların varlığı halinde idare işlemini değiştirme yoluna gidebilmektedir. Bu durumda, esasen mevcut idari işlem geleceğe yönelik olarak ortadan kaldırılmakta ve yerine yeni bir idari işlem tesis edilmektedir. İdarenin "idari işlemin değiştirilmesi" şeklindeki tasarrufları ile geleceğe yönelik sonuç doğurmak suretiyle hukuka ve mevzuata uygun bir düzeni sağlaması, kamu hizmetinin yürütülmesi ve yasalarla verilen görevlerin yerine getirilmesi ile ulaşılması amaçlanan kamu yararının da bir gereği olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim, Danıştay 5 inci Dairesinin 19/04/2005 tarihli ve E:2001/1048, K:2005/2062 sayılı Kararında, "... Olayda, uyuşmazlığın kaynağı davacının yüksekokul mezunu olduğu halde memuriyete girişte başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin lise dengi mesleki öğrenimi bitirenlere göre saptanmış ise de, memuriyete girişten önce yüksekokul mezunu olduğu ve bu hususun da taraflar arasında ihtilafsız olduğu görülmektedir.

Hal böyle olunca; davacının memuriyete başlangıç derece/kademesinin yüksekokul mezuniyetine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla davacının terfisinin de bu husus dikkate alınarak yapılması gerekmektedir..." denilmektedir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinde yer alan "Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır..." hükmü ile "Derece yükselmesinin usul ve şartları" başlıklı 68 inci maddesinin (A) fıkrasında yer alan "Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a) Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması,
- b) Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,
- c) Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

olması şarttır." hükmü doğrultusunda memur olarak çalışılan sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi öngörülmüş olup, yine aynı Kanunun 166 ncı maddesinde "Kademe ilerlemesinde Devlet Memuru, bu ilerlemeye müstehak olduğu tarihi takip eden ay başından itibaren aynı derecenin bir ileri kademesine ait aylığa hak kazanır." hükmü ile 167 nci maddesinde "Derece yükselmesinde veya daha aşağı derecelere atamada memur, yükseldiği veya atandığı derecenin görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır.



Ancak, yürütülmekte olan görevin niteliğinde bir değişme olmaması halinde derece yükselmesine ilişkin onayın geçerlilik tarihini takip eden ay başından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; ön lisans düzeyinden girdiği 2010 yılı KPSS sonucuna göre geçerli bir puanla mevzuata uygun şekilde 23/12/2011 tarihinde 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memuru statüsünde göreve başlayan ancak atama başvurusu esnasında bitirdiği üst öğrenimine ilişkin lisans diplomasını ibraz etmeyen Bakanlığınız personelinin memuriyete giriş derece ve kademesinin, öğrenim durumuna uygun hale getirilmesini teminen, lisans diplomasını ibraz etmek suretiyle talepte bulunduğu tarihten geçerli olmak üzere 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasında lisans öğrenimini bitirenler için belirlenen giriş derece ve kademe dikkate alınarak belirlenmesi ve memuriyette geçen hizmetlerinin de her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi uygulanarak giriş derece ve kademesi üzerine ilave edilmesi suretiyle gerekli değişikliğin yapılmasının mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi gereğince üst dereceli kadrolara atanan personelin bu derecelerinin, kadro ve teşkilat değişikliği sonrası atanacakları yeni kadrolarda ilgililer açısından kazanılmış hak sayılamayacağı hakkında...

09/09/2016 tarih ve 5447 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde; "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl, hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş

olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu sürelere iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subay lıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.

Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her '3' yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve



emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde gözönüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz." hükmü bulunmaktadır.

Diğer taraftan, "Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi" 76 ncı maddesinde; "Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.

Memurlar istekleri ile, kurumlarında kazanılmış hak derecelerinin en çok üç derece altında aynı veya başka yerlerdeki kadrolara atanabilirler.

Aşağı dereceye atananların 68 inci maddede yazılı süre kaydı aranmaksızın eski derecelerine tekrar atanmaları mümkündür.

Kazanılmış hak derecelerinden aşağı derecelere atananların aylık derece ve kademeleri genel hükümlere göre tespit edilmekle beraber, atandıkları bu derecelerde geçirdikleri süreler (kesenek ve karşılık farklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla) emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir. "

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi gereğince üst dereceli kadrolara atanan personelin bu derecelerinin, kadro ve teşkilat değişikliği sonrası atanacakları yeni kadrolarda ilgililer açısından kazanılmış hak sayılamayacağı, kurumların görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.





GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİNE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: "Muayene memuru" kadrosunda çalışmakta iken, Belediye bünyesine "memur" unvanlı kadroya atması yapılan personelin emsal olarak idari hizmetler grubunda sayılan kadrolara atanabileceği hakkında...

18/01/2016 tarih ve 245 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükme bağlanmış olup, 4'üncü maddesinde; "...Aynı düzeyde görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri, Üst görev: 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha üst hiyerarşi içindeki görevleri, Alt görev: 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha alt hiyerarşi içindeki görevleri. ifade eder." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, 13/01/2012 tarihli ve 28172 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin "Hizmet grupları" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasında; "(d) İdari Hizmetler Grubu: 1) Muayene memuru, 2) Muhafaza memuru, memur, icra memuru, ambar memuru, veznedar, satış memuru, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, bilgisayar işletmeni, tüketici hakem heyeti raportörü, 3) Gemi adamı, şoför, koruma ve güvenlik görevlisi." hükmü yer almaktadır.



Ayrıca, 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin "Görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolar" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasında; "d) İdari hizmetler grubu; 1) Ayniyat saymanı, muhasebeci, kontrol memuru, eğitmen, 2) Bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, veznedar, anbar memuru, ayniyat memuru, belediye trafik memuru, bilet satış memuru, evlendirme memuru, gemi adamı, koruma ve güvenlik görevlisi, gişe memuru, memur, mutemet, sayaç memuru, tahsildar, şoför." şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı bünyesinde "muayene memuru" kadrosunda çalışmakta iken Belediyeniz bünyesine "memur" olarak ataması yapılan personelin, "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nde idari hizmetler grubunda sayılan kadrolara, ilgili kadrolar için aranan sertifika, öğrenim ve benzeri şartları taşıması kaydıyla atanabilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Sağlık hizmetleri sınıfında kimyager unvanlı kadroda görev yapan personelin, teknik hizmetler sınıfında münhal bulunan kimyager unvanlı kadroya atanabileceği hakkında...

22/01/2016 tarih ve 399 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükme bağlanmış, aynı Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesinde ise; "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin "Görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolar" başlıklı 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında unvan değişikliğine tabi kadrolar; "Sanat tarihçisi, arkeolog, dekoratör, desinatör, ekonomist, ev ekonomisti, fizikçi, grafiker, heykeltıraş, hidrobiyolog, hidrolog, istatistikçi, jeofizikçi, jeolog, jeomorfolog, kaptan, kimyager, laborant, matematikçi, mimar, mühendis, paleontolog, pilot, ressam, restoratör, şehir plancısı, teknik ressam, tekniker, teknisyen, topograf, peyzaj mimarı, ölçü ve ayar memuru, antropolog, bakteriyolog, biolog, çocuk gelişimcisi, diş protez teknisyeni, diyetisyen, ebe, fizikoterapist, fizyoterapist, hemşire, odyolog, pedagog, psikolog, radyoterapist, sağlık fizikçisi, sağlık memuru, sağlık teknikeri, sağlık teknisyeni, sosyal çalışmacı, sosyal hizmet uzmanı, tıbbi teknolog, veteriner hekim, veteriner sağlık teknikeri,



veteriner sağlık teknisyeni, sosyolog, programcı, kütüphaneci, mütercim, tercüman, avukat, imam, kameraman, çocuk eğitimcisi, çocuk eğitimcisi, antrenör, fotoğrafçı, dalgıç, balık adam, bandocu." şeklinde sayılmış, aynı Yönetmeliğin Unvan değişikliği sınavı başlıklı 16 ncı maddesinde ise; "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen ve 5 inci maddede belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümler hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği yazılı sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, mezkur Yönetmelikte sayılan unvanlar arasındaki geçişin unvan değişikliği sınavına tabi olması ve aynı unvanlar arasında geçişin bu kapsamda bulunmaması nedeniyle, sağlık hizmetleri sınıfında kimyager unvanlı kadroda bulunan personelin, teknik hizmetler sınıfında münhal bulunan aynı unvanlı kadroya atanmasının, aranan şartları taşıması kaydıyla mümkün olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Emlak İnşaat ve Kamulaştırma Şefliği pozisyonuna atanan, halen sözleşmeli teknik şef pozisyonunda görev yapan ...'ın "başmühendis" pozisyonuna görevde yükselme sınavında başarılı olarak atanabileceği hakkında...

17/02/2016 tarih ve 1021 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükme bağlanmış olup, 4'üncü maddesinde; "...Aynı düzeyde görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri, Üst görev: 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha üst hiyerarşi içindeki görevleri, Alt görev: 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha alt hiyerarşi içindeki görevleri. ifade eder." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, 30/12/2014 tarihli ve 29221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin "Görev grupları" başlıklı 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında; "Görevde yükselmeye tabi kadro veya pozisyonlar: a) Yönetim Hizmetleri Grubu; 1) Şube müdürü, müdür, 2) Müdür yardımcısı, 3) Teknik şef, şef. .ç) Teknik Hizmetler Grubu; 1) Başmühendis, 2) Başteknisyen. ." hükmüne yer verilmiş olup, "Görevde yükselme sınavına tabi kadro ve pozisyonlara atanmaya ilişkin özel şartlar" başlıklı 8 inci maddesinde ise; "... c) Müdür yardımcısı pozisyonuna atanabilmek için; 1) En az 4 yıllık fakülte veya yüksek okul mezunu olmak, 2) Teknik şef, başmühendis veya şef olarak en az 2 yıl görev yapmaları kaydıyla en az 6



yıllık hizmeti bulunmak; ç) Başmühendis pozisyonuna atanabilmek için; 1) Mühendis, şehir plancısı, mühendis unvanına sahip olan teknik uzman olarak görev yapan personelin en az 3 yıllık hizmeti bulunmak," hükmü düzenlenmiştir.

Anılan Kurum Yönetmeliğinin "Görev grupları arasında geçişler" başlıklı 24 üncü maddesinde;

"(1) Görev grupları arasındaki geçişler aşağıdaki esaslar çerçevesinde yapılır. a) Aynı ana görev grubunun alt görev grubunun kendi içinde kalmak kaydıyla sınav yapılmaksızın ilgili personelin isteği ve atanılacak kadro veya pozisyonun gerektirdiği özellikleri taşıması şartıyla diğer görevlere atanmak mümkündür. b) Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Ancak, Genel Müdürlükte veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 3046 sayılı "Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun"un, hiyerarşik kademeler ve birim unvanlarının belirtildiği 15 inci maddesinin d bendinin iki numaralı alt bendinde "şube müdürü veya başmühendis" unvanlarına birlikte yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, her ne kadar anılan Kurum Yönetmeliği'nde müdür yardımcılığı pozisyonuna atanabilmek için "teknik şef, başmühendis ve şef" olarak görev yapmış olma şartına yer verilerek "başmühendis" pozisyonunun "müdür" unvanının alt düzey görevi gibi düzenlendiği görülmüş olsa da, 3046 sayılı Kanuna göre "şube müdürü ve başmühendis" unvanları aynı hiyerarşik kademe içinde değerlendirilmiş olduğundan, ilgilinin "teknik şef" pozisyonundan "başmühendis" pozisyonuna atanabilmesinin görevde yükselme sınavında başarılı olması ve mevzuatla aranan diğer şartları taşıması halinde mümkün olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından merkezi olarak yaptırılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, atanmaya hak kazanan Üniversite personelinin atanacakları kadro derecelerinde başarı sıralamasının esas alınmasının mevzuat bakımından amir bir hüküm olmadığı hakkında...

25/03/2016 tarih ve 1897 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci maddesinin ikinci fıkrasında, "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." hükmü; 68'inci maddesinin (B) bendinde, "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin; a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl, b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl, c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl, hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu sürelere iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır." hükmü; 76'ncı maddesinin ikinci fıkrasında ise, "Memurlar istekleri ile, kurumlarında kazanılmış hak derecelerinin en çok üç derece altında aynı veya başka yerlerdeki kadrolara atanabilirler." hükmü mevcuttur.



Öte yandan, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, "Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler." hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 12/B maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle ilan edilen boş kadro veya pozisyon sayısı kadar atama yapılmasında başarı puanı esas alınır. Başarı puanı, şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer kadrolara atanacaklar için yazılı ve sözlü sınav puanlarının aritmetik ortalaması; diğer kadro veya pozisyonlara atanacaklar için yazılı sınav puanı esas alınmak suretiyle tespit edilir ve kurumların resmi internet sitesinde ilan edilir." hükmü; 12/C maddesinde, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır. Kurumlarca tercih alınması durumunda ise başarı sıralaması esas alınarak ilgili personelin tercihlerine göre atamaları yapılır." hükmü; 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu



Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü mevcuttur. Aynı Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde, "Hizmet süresi"; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi çerçevesinde hesaplanan süreler" şeklinde tanımlanmış olup, "Görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar" başlıklı 6'ncı maddesinde, bu Yönetmelikte belirtilen kadrolara görevde yükselme suretiyle atanabilmek için; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak," "İlan edilen kadro için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, ilan tarihi itibarıyla en az altı ay atamanın yapılacağı kurumda çalışmış olmak" ve "Görevde yükselme sınavında başarılı olmak" şartları; "Unvan değişikliği suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar" başlığını taşıyan 8'inci maddesinde de, bu Yönetmelikte belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara atanabilmek için; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak" ve "Unvan değişikliği sınavında başarılı olmak" şartları düzenlenmiştir.

Bahsedilen Yönetmeliğin 1 kinci maddesi, "Yazılı sınava ilişkin duyurularda, atama yapılacak boş kadroların sınıfı, unvanı, derecesi, birimi, sayısı, son başvuru tarihi, başvuracak personelde aranan nitelikler, sınavlara ilişkin konu başlıkları ve yazılı sınava ilişkin diğer hususlara yer verilir. İlan edilen kadrolar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da başvuruda bulunarak sınava katılmaları mümkündür. İlan edilen kadrolara diğer kurumların personeli ve aday memur statüsünde bulunanlar başvuruda bulunamazlar..." hükmünü; 14'üncü maddesinin birinci fıkrası, "Görevde yükselme suretiyle ilan edilen boş kadro sayısı kadar atama yapılmasında başarı puanı esas alınır. Başarı puanı, şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer kadrolara atanacaklar için yazılı ve sözlü sınav puanlarının aritmetik



ortalaması; diğer kadrolara atanacaklar için yazılı sınav puanı esas alınmak suretiyle tespit edilir ve kurumların resmi internet sitesinde ilan edilir." hükmünü; 15'inci maddesinin birinci fıkrası, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip üç ay içinde en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır." hükmünü; 26'ncı maddesi ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür." hükmünü amirdir.

Daha önce, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca Başkanlığımıza intikal ettirilen bir yazıda, Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğünce ilan edilen görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak; ilgililerin ilan edilen farklı derecelerde ve farklı birimlerde bulunan aynı unvanlı kadroların tamamına başvurmalarının mümkün bulunup bulunmadığına; bu bağlamda, ilgililerden başvurdukları unvanlı kadroya dair derece ve birim tercihinde bulunmalarının talep edilmesinin uygun olup olmadığına ilişkin bir soru yöneltmiş olup, söz konusu görüş talebine ilişkin tanzim edilen ilgi (a) yazıyla, "Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğünce ilan edilen görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilgililerin duyurulan ve başvuru şartlarını taşıdıkları farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için, ancak, birim veya derece ayrımı gözetmeksizin başvuruda bulunmalarının mümkün olduğu; örneğin, bir personelin aynı kurumsal ilanda şef kadrosuna başvurmuşken, uzman kadrosuna da başvurmasının mümkün olmadığı; fakat şef kadrosuna başvurduğunda da, ilan edilmiş ve atanma şartlarını taşıdığı tüm derecelerdeki ve birimlerdeki şef kadrolarına başvuruda bulunmuş sayılması gerektiği; bu bağlamda, ilgililerden başvurdukları unvanlı kadroya dair derece veya birim tercihinde bulunmalarının talep edilmesinin uygun olmadığı." mütalaa edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1- İlan edilen bir kadroya başvuru yapıldığında, ilgililerin atanma şartlarını taşıdıkları tüm derecelerdeki ve birimlerdeki söz konusu kadroya başvuruda bulunmuş sayılması gerektiği,

2- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından 29/11/2015 tarihinde merkezi olarak yaptırılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, atanmaya hak kazanan Üniversiteniz personelinin atanacakları kadro dereceleri hususunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci ve 68/B maddeleri ile diğer ilgili mevzuat hükümlerinin esas alınması gerektiği,

3- Atanılacak kadro derecelerinde başarı sıralamasında daha yüksek puan almış bulunan personelin durumuna uygun yüksek dereceli kadrolara atanması hususu hakkaniyete daha uygun olmakla birlikte, atanılacak kadro derecelerinde başarı sıralamasının esas alınmasının mevzuat bakımından amir bir hüküm olmadığı; kurumların, ilgili personeli hizmetinden daha fazla yararlanabileceği bir birimde çalıştırmak istemesi, başarı listesinde yer alan daha fazla sayıda personelin kadrolara yerleştirilebilmesi gibi personel planlamasına



ilişkin sebeplerle, başarı puanı daha yüksek olan bir personelin, atanabileceği daha yüksek dereceli bir kadro varken, daha aşağı derecedeki aynı unvanlı başka bir kadroya atanmasının, mevzuata uygun işlem tesis edilmesi kaydıyla, hakkaniyete aykırı olmayacağı değerlendirilmektedir.



Özet: Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nde "sosyal güvenlik denetmeni" olarak görev yapan ...'in üniversiteniz bünyesine genel hükümlere göre naklen atanmasının mümkün bulunduğu hakkında...

28/03/2016 tarih ve 1920 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; "bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı"; "kanunlar, tüzükler veya yönetmelikler çerçevesinde yardımcılık ya da stajyerlik dönemi sonunda öngörülen yeterlilik sınavı ve/veya tez aşamalarında başarılı olduktan sonra atanabilecek görevler hakkında ise uygulanmayacağı" hükme bağlanmış; anılan Genel Yönetmeliğin ek 1'inci maddesinde de, "kurumların aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabileceği" hüküm altına alınmıştır. Belirtilen Genel Yönetmeliğin geçici 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü mevcuttur.

Ayrıca, 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36'ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde, "sosyal güvenlik denetmeni" kadrosu, mesleğe özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle alınan kadrolar arasında sayılmıştır.

Öte yandan, Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin "Görev grupları" başlıklı 5 inci maddesinin 2 nci fıkrasında; "Görevde yükselmeye tabi kadrolar: a) Yönetim Hizmetleri Grubu; 1) Çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü, müze müdürü, şube müdürü, ..." hükmü ile



"Görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranacak özel şartlar" başlıklı 7 nci maddesinde; "(1) Bu Yönetmeliğe tabi kadrolara görevde yükselme suretiyle yapılacak atamalarda aranacak özel şartlar aşağıda belirtilmiştir: a) Çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü, müze müdürü, şube müdürü kadrolarına atanabilmek için; 1) En az dört yıllık yüksek öğrenim mezunu olmak, 2) İlan tarihi itibarıyla yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarında şef, koruma ve güvenlik şefi, uzman, sivil savunma uzmanı, araştırmacı, basın ve halkla ilişkiler müşaviri, müze araştırmacısı, çözümleyici, başhemşire, müdür yardımcısı kadrolarından birinde veya en az lisans düzeyinde öğrenim gerektiren unvan değişikliğine tabi kadrolardan birinde çalışıyor olmak," hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" kapsamında yer almayan "sosyal güvenlik denetmeni" kadrosunda görev yapan ilgilinin, Üniversiteniz bünyesinde münhal bulunan "şube müdürü" kadrosuna genel hükümlere göre naklen atanmasının mevzuatla aranan öğrenim, sertifika ve hizmetin yerine getirilebilmesi için gerekli olan belgelere sahip olması şartını taşıması kaydıyla, mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Alt görev süresinin hesaplanması bağlamında, ilgili kişinin öğretmen kadrosunda geçen hizmet sürelerinin eğitim kadrosunda geçmiş gibi değerlendirilmesinin uygun olmadığı hakkında...

30/03/2016 tarih ve 1978 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2’nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 6’ncı maddesinde, "Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler." hükmü; 9’uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 12’nci maddesinin birinci fıkrasında, "Yazılı sınav, bu sınava



ilişkin konu başlıklarına duyuruda yer verilmek suretiyle, mahalli idareler için İçişleri Bakanlığınca, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumları için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca olmak üzere, ilgili kurumlarca belirlenecek konularda yapılır. Yazılı sınav kurum ve kuruluşlarca yapılabileceği gibi, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına, Milli Eğitim Bakanlığınca, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğüne veya yükseköğretim kurumlarından birine yaptırılabilir. Bu Yönetmelik kapsamında bulunan il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar tarafından talep edilmesi hâlinde, bu kurumların görevde yükselme sınavları ile unvan değişikliği sınavları İçişleri Bakanlığınca merkezî olarak yaptırılır. Ayrıca, yükseköğretim üst kuruluşlara ile yükseköğretim kurumlarından talep gelmesi hâlinde, bu kurumların personelinin sınavları Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca merkezî olarak yaptırılır." hükmü mevcuttur.

Aynı Yönetmeliğin 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir..." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde de, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik" in 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, il özel idareleri, belediyeler ve bu idarelerin bağlı kuruluşları ile bunların kurdukları birlik, müessese, işletme ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapan devlet memurlarından, 5 inci maddede sayılan kadrolara görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü getirilmiştir. Aynı Yönetmeliğin "Görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolar" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, "Yönetim hizmetleri grubu"; "a) Yönetim hizmetleri grubu; 1) Müdür, şube müdürü, 2) Koruma ve güvenlik görevlisi amiri, 3) Şef, koruma ve güvenlik şefi, bando şefi." şeklinde; (d) bendinde de "İdari hizmetler grubu"; "1) Ayniyat saymanı, muhasebeci, kontrol memuru, eğitmen, 2) Bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, veznedar, anbar memuru, ayniyat memuru, belediye trafik memuru, bilet satış memuru, evlendirme memuru, gemi adamı, koruma ve güvenlik görevlisi, gişe memuru, memur, mutemet, sayaç memuru, tahsildar, şoför." şeklinde düzenlenmiş olup; Yönetmeliğin



7'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, müdür ve şube müdürü kadrosuna atanabilmek için; 1) 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen atanma şartlarını taşımak, 2) Fakülte veya en az dört yıllık yüksekokul mezunu olmak, 3) Ekli (1) sayılı listede sayılan ve teknik öğrenim gerektiren müdürlüklere atanabilmek için; yükseköğretim kurumlarının, kadronun görev alanı ile ilgili eğitim ve öğretimde bulunan en az dört yıllık bölümlerinden veya bu bölümlere denkliği kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak, 4) Ekli (2) sayılı listede sayılan müdürlükler için son müracaat tarihi itibarıyla iki yılı uzman, sivil savunma uzmanı, şef, ayniyat saymanı, kontrol memuru, eğitmen veya muhasebeci kadrosunda çalışmış olmak,"; (h) bendinde ise eğitmen kadrosuna atanabilmek için; 1) Fakültelerin, yüksekokulların, meslek veya teknik liselerin ilgili bölümlerinden mezun olmak, 2) Son müracaat tarihi itibarıyla 5 inci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinin (2) numaralı alt bendinde sayılan görevlerde en az iki yıl süreyle çalışmış olmak şartları yer almaktadır. Söz konusu Yönetmeliğin "Hizmet grupları arasındaki geçişler" başlıklı 20'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi, "Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Mahalli idarelerde ve diğer kamu/kurum ve kuruluşlarında, daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmünü; 25'inci maddesi ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür." hükmünü amirdir.

Bu itibarla; Milli Eğitim Bakanlığında "öğretmen" kadrosunda görev yapmakta iken Antalya Büyükşehir Belediyesinde münhal bulunan "eğitmen" kadrosuna naklen atanan ve halen bu kadroda görev yapan ...'in, bahsedilen Belediye Başkanlığı tarafından Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğünde münhal bulunan "şube müdürü" unvanlı kadro için düzenlenen görevde yükselme sınavına başvurduğundan bahisle, şube müdürü kadrosuna atanabilmek için mevzuatla aranan iki yıl eğitmen kadrosunda çalışmış olmak şartı bağlamında, ilgili kişinin Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında yer alan ve unvan değişikliği sınavına tabi bir görev olan "öğretmen" kadrosunda geçen hizmet sürelerinin, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer alan ve görevde yükselme sınavına tabi bir görev olan "eğitmen" kadrosunda geçmiş gibi değerlendirilmesinin uygun olmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: ... Belediyesinde "fen memuru" olarak görev yapmakta iken, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesindeki "memur" kadrosuna atanan ...'ın, fen memuru olarak çalışırken yapmış olduğu görev ve haklarından yararlandığı unvan dikkate alınmak suretiyle ve mevzuatla aranan şartları taşıması kaydıyla, öğrenimle ihraz ettiği unvana ilişkin kadroya sınavsız, genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu hakkında...

06/04/2016 tarih ve 2099 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir..." hükmü; ek 3'üncü maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim



düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik" in 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, il özel idareleri, belediyeler ve bu idarelerin bağlı kuruluşları ile bunların kurdukları birlik, müessese, işletme ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapan devlet memurlarından, 5 inci maddede sayılan kadrolara görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü; 16'ncı maddesinin birinci fıkrasında, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen ve 5 inci maddede belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümler hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği yazılı sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü getirilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin "Hizmet grupları arasındaki geçişler" başlıklı 20'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi, "Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Mahalli idarelerde ve diğer kamu/kurum ve kuruluşlarında, daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmünü; 22'nci maddesi, "Bu Yönetmelik kapsamında bulunan unvanları, daha önce ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak kazananların ve bu kadrolara atanmaların hakları saklıdır." hükmünü; 25'inci maddesi, "Bu Yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür." hükmünü; ek 2'nci maddesinin birinci fıkrası, "Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanlardan, bu Yönetmelikte belirtilen aynı unvana, bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara genel hükümlere göre naklen atama yapılabilir. Ancak; müdür, şube müdürü ve aynı düzeydeki diğer görevlere atanacaklarda ilgili unvan için belirtilen öğrenim şartı aranır." hükmünü amirdir.

Bu itibarla, Afşin Belediyesinde "fen memuru" olarak görev yapmakta iken, 6360 sayılı Kanun çerçevesinde, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesindeki "memur" kadrosuna atanan ...'ın, fen memuru olarak çalışırken yapmış olduğu görev ve haklarından yararlandığı unvan dikkate alınmak suretiyle ve mevzuatla aranan şartları taşıması kaydıyla, öğrenimle ihraz ettiği unvana ilişkin kadroya sınavsız, genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucu bir kadroya atanan personelin, başka bir birimdeki veya başka bir derecedeki aynı unvanlı kadroya atanması durumunda, sınavla atanmış bulunduğu kadroya yedeklerden atama yapılmasının mümkün bulunduğu hakkında...

10/05/2016 tarih ve 2878 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir. Aynı Genel Yönetmeliğin 12/B maddesinin ikinci fıkrasında, "Görevde yükselme sınavında başarılı olmalarına rağmen, ilan edilen kadro veya pozisyon sayısı nedeniyle ataması yapılamayacak personelden en fazla asıl aday sayısı kadar personel, kurumlarca ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenebilir." hükmü; 12/C maddesinde, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır. Kurumlarca tercih alınması durumunda ise başarı sıralaması esas alınarak ilgili personelin tercihlerine göre atamaları yapılır. Duyurulan kadro veya pozisyonlardan; a) Atanma şartlarını taşımadıkları için sınavların geçersiz sayılması veya bu sebeple atamaların iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi, b) Emeklilik, ölüm, memurluktan çekilme veya çıkarılma, başka unvanlı kadro veya pozisyonlara ya da başka bir kuruma naklen atanma, sebepleriyle boş kalan veya boşalanlara, başarı sıralamasının kesinleştiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadro veya pozisyonlar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar, 12/B maddesine göre kurumlarca belirlenmiş olması halinde yedekler



arasından başarı sıralamasına göre atama yapılabilir. Görevde yükselme sınavına herhangi bir sebeple katılmayanlar ile başarısız olan veya yedeklerden altı ay içindeki müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar atanmamış olanlar ya da atanma haklarından herhangi bir sebeple feragat edenler, aynı unvanlı kadro veya pozisyonlara yapılacak atamalar için bu Yönetmelikte öngörülen bütün usul ve esaslara tabidir." hükmü mevcuttur.

Aynı Yönetmeliğin 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler..." hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli ve 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 14'üncü maddesinin ikinci fıkrası, "Görevde yükselme sınavında başarılı olmalarına rağmen, ilan edilen kadro sayısı nedeniyle ataması yapılamayacak personelden en fazla asıl aday sayısı kadar personel, başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenir." hükmünü; 15'inci maddesi, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip üç ay içinde en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır. Duyurulan kadrolardan; a) Atanma şartlarını taşımadıkları için sınavların geçersiz sayılması veya bu sebeple atamaların iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi, b) Emeklilik, ölüm, memurluktan çekilme veya çıkarılma, başka unvanlı kadrolara ya da başka bir kuruma naklen atanma, sebepleriyle boş kalan veya boşalanlara, başarı sıralaması listesinin kesinleştiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadrolar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar, 14 üncü maddeye göre yedekler arasından başarı sıralamasına göre atama yapılır..." hükmünü; 26'ncı maddesi ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür." hükmünü amirdir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, duyurulan kadrolardan birine atandıktan sonra, kurum içinde başka unvanlı bir kadroya atanılması durumunda, başarı sıralaması listesinin kesinleştiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadrolar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar yedekler arasından başarı sıralamasına göre atama yapılmasının mümkün olduğu; görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucu bir kadroya atanan personelin, başka bir birimdeki veya başka bir derecedeki aynı unvanlı kadroya atanması durumunda ise, sınavla atanmış bulunduğu kadroya yedeklerden atama yapılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmekle birlikte, yükseköğretim üst



kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarında uygulama birliğinin sağlanması bakımından, konunun Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına da intikal ettirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Başmüfettiş kadrosunda görev yapmakta iken APK uzmanı kadrosuna atanan ve söz konusu atama işlemi yargı kararıyla da onanan ...'ın, şube müdürü kadrosuna atanmasının mümkün bulunduğu hakkında...

10/06/2016 tarih ve 3503 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı; Kanunlar, tüzükler veya yönetmelikler çerçevesinde yardımcılık ya da stajyerlik dönemi sonunda öngörülen yeterlilik sınavı ve/veya tez aşamalarında başarılı olduktan sonra atanabilecek görevlere yapılacak atamalarda ise uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Anılan Yönetmeliğin geçici 3'üncü maddesinde de, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatları uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 23/12/2005 tarihli ve 26032 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin değişik 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, "Şube Müdürü veya Müdür unvanına atanabilmek için; 1) En az dört yıllık yükseköğrenim görmüş olmak, 2) Şef veya Mühendis olarak en az üç yıl fiilen çalışmış olmak, 3) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığındaki şube müdürü unvanları için mühendis veya programcı unvanlarında beş yıl çalışmış olmak kaydıyla en az on yıl hizmeti bulunmak, 4) İdarede en az altı ay hizmeti bulunmak," şartları; 8'inci maddesinde de "Unvan değişikliği suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar" düzenlenmiş olup, aynı Yönetmeliğin 23'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b)



bendinde, "Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Ancak, İdarede veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmü; geçici 1'inci maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla, halen Genel Müdürlüğünüzde APK uzmanı kadrosunda görev yapan ve daha önce başmüfettiş kadrosunda bulunan ...'ın, Kurumunuzda münhal bulunan şube müdürü unvanlı kadroya, söz konusu kadro için mevzuatla aranan öğrenim ve hizmetin yerine getirilmesi için gerekli sertifika ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıması halinde; Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığındaki şube müdürü unvanlı kadroya ise, mühendis veya programcı kadrolarına atanabilmek için mevzuatla aranan öğrenim şartlarına sahip olması durumunda, sınavsız, genel hükümlere göre atanması hususunun Kurumunuzun takdirinde bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Şube müdürlüğü kadrosu için görevde yükselme sınavı düzenleyen Sağlık Bakanlığının, söz konusu sınava ilişkin olarak yedek liste belirleme hususunun Kurumun takdirinde bulunduğu hakkında...

08/08/2016 tarih ve 4485 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 01/03/2010 tarihli ve 2010/192 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir. Aynı Genel Yönetmeliğin 12/B maddesinin ikinci fıkrasında, "Görevde yükselme sınavında başarılı olmalarına rağmen, ilan edilen kadro veya pozisyon sayısı nedeniyle ataması yapılamayacak personelden en fazla asıl aday sayısı kadar personel, kurumlarca ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenebilir." hükmü; 12/C maddesinde, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır. Kurumlarca tercih alınması durumunda ise başarı sıralaması esas alınarak ilgili personelin tercihlerine göre atamaları yapılır. Duyurulan kadro veya pozisyonlardan; a) Atanma şartlarını taşımadıkları için sınavların geçersiz sayılması veya bu sebeple atamaların iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi, b) Emeklilik, ölüm, memurluktan çekilme veya çıkarılma, başka unvanlı kadro veya pozisyonlara ya da başka bir kuruma naklen atanma, sebepleriyle boş kalan veya boşalanlara, başarı sıralamasının kesinleştiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadro veya pozisyonlar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar, 12/B maddesine göre



kurumlarca belirlenmiş olması halinde yedekler arasından başarı sıralamasına göre atama yapılabilir. Görevde yükselme sınavına herhangi bir sebeple katılmayanlar ile başarısız olan veya yedeklerden altı ay içindeki müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar atanmamış olanlar ya da atanma haklarından herhangi bir sebeple feragat edenler, aynı unvanlı kadro veya pozisyonlara yapılacak atamalar için bu Yönetmelikte öngörülen bütün usul ve esaslara tabidir." hükmü bulunmaktadır.

Aynı Yönetmeliğin 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, 17/04/2014 tarihli ve 28975 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği "nin 2'nci maddesinin birinci fıkrasında, "Bu Yönetmelik, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının merkez, taşra ve döner sermaye teşkilâtında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendine tabi olarak görev yapan personelden görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü; 13'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında, "Görevde yükselme sınavında başarılı olmalarına rağmen, ilan edilen kadro sayısı nedeniyle ataması yapılamayacak personelden en fazla asıl aday sayısı kadar personel, Bakanlıkça ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenir." hükmü; 15'inci maddesinin dördüncü fıkrasında ise, "Duyurulan kadrolardan; a) Atanma şartlarını taşımadıkları için sınavlarının geçersiz sayılması veya bu sebeple atamalarının iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanılmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi, b) Emeklilik, ölüm, memurluktan çekilme veya çıkarılma, başka unvanlı kadrolara ya da başka bir kuruma naklen atanma, sebepleriyle boş kalan veya boşalanlara, başarı sıralamasının kesinleştiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadrolar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar, 13 üncü maddeye göre Bakanlıkça belirlenen yedekler arasından başarı sıralamasına göre atama yapılır." hükmü mevcuttur.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde;

1-Genel Yönetmeliğin 12/B maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, "... en fazla asıl aday sayısı kadar personel, kurumlarca ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenebilir." hükmünün, yedek liste belirleme hususunda kurumlara takdir hakkı verdiği,



2-"Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 13'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan, ".en fazla asıl aday sayısı kadar personel, Bakanlıkça ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenir." hükmünün de Bakanlıkça düzenlenecek her bir sınav için Kuruma takdir hakkı verdiği ve bu hükmün Genel Yönetmeliğin 12/B maddesinin ikinci fıkrasıyla uyumlu olduğu

değerlendirilmektedir.



Özet: Daha önce özel kalem müdürü, icra müdürü, icra müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların sınavsız; şube müdürü, ceza infaz kurumu müdürü, denetimli serbestlik müdürü, denetimli serbestlik müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların ise unvan değişikliği sınavına göre avukat kadrosuna atanmalarının mümkün olduğu hakkında...

24/08/2016 tarih ve 5042 sayılı görüş

Bilindiği gibi, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinin birinci fıkrasında, bu Yönetmeliğin 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Aynı Genel Yönetmeliğin ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında, bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmalarının, anılan Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirileceği; geçici 3'üncü maddesinde ise, bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların haklarının saklı olduğu hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, 28/12/2014 tarihli ve 29219 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 8'inci maddesinde, "Bu Yönetmeliğe tabi kadrolara unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalarda; a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen şartları taşımak, b) Unvan değişikliğine tabi kadrolara atanabilmek için yapılan unvan değişikliği yazılı sınavında başarılı olmak, şartları aranır."



hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde ise, "Avukat" kadrosuna atanabilmek için; "1) Hukuk fakültesi mezunu olmak", "2) Avukatlık ruhsatına sahip olmak" şartlarının aranacağı hükmü getirilmiştir.

Bahsedilen Yönetmeliğin 20'nci maddesinin birinci fıkrası, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az lise düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanması, sözlü sınava ilişkin hükümler hariç olmak üzere, bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmünü; 22'nci maddesi, "... Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Ancak; Bakanlıkta veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında ihraz edilen unvanlar ile bu unvanlarla aynı düzeydeki görevlere veya alt görevlere öğrenim ve hizmet süresi gibi mevzuatta aranan diğer şartları taşımak kaydıyla, ilgili personelin isteği üzerine görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir. Unvan değişikliğine tabi kadrolara yapılacak atamalar ve bu kadrolar arasındaki geçişler, ilgili unvan için düzenlenecek unvan değişikliği sınavı sonucuna göre yapılır..." hükmünü; 24'üncü maddesi ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmünü amirdir.

Bu itibarla, avukat kadrosuna atanabilmek için mevzuatla aranan şartlara sahip bulunan personelden,

1- Halen Genel Yönetmelik kapsamı dışındaki özel kalem müdürü, icra müdürü, icra müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların sınavsız, genel hükümlere göre,

2 - Halen Genel Yönetmelik kapsamındaki şube müdürü, ceza infaz kurumu müdürü, denetimli serbestlik müdürü, denetimli serbestlik müdür yardımcısı gibi kadrolarda bulunanların, daha önce Genel Yönetmelik kapsamı dışındaki bir kadroda asaleten görev yapmış olsalar bile, unvan değişikliği sınavında başarılı olmaları ve mevzuatla aranan diğer şartları taşımaları kaydıyla,

Bakanlığınızda münhal bulunan avukat unvanlı kadroya atanmalarının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Daha önce sözleşmeli mühendis pozisyonunda çalışan ve halen ... İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde çözümleyici kadrosunda görev yapan ...'nın, unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın mühendis kadrosuna atanmasının mümkün olduğu hakkında...

26/08/2016 tarih ve 5061 sayılı görüş

Bilindiği gibi, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 1'inci maddesinde, "Bu Yönetmeliğin amacı, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde, hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak, Devlet memurları ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kamu iktisadî teşebbüslerinde görev yapan sözleşmeli personelin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir." hükmü; 2'nci maddesinin birinci fıkrasında, bu Yönetmeliğin 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Aynı Genel Yönetmeliğin ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir." hükmü; ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında da, bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmalarının, anılan Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirileceği; geçici 3'üncü maddesinde ise, bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların haklarının saklı olduğu hükmü yer almaktadır.



Bununla birlikte, 30/04/2015 tarihli ve 29342 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan personelden, 5 inci maddede belirtilen kadrolara, görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü; 8'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, mühendis, mimar, jeomorfolog, şehir plancısı, kütüphaneci, istatistikçi, biolog, psikolog, sosyal çalışmacı, veteriner hekim kadrosuna atanabilmek için; "Fakülte veya dört yıllık yüksekokulların ilgili bölümünden mezun olmak" şartı getirilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 23'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi, "Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Ancak, Başkanlıkta veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan ilgili personelin isteğiyle atama yapılabilir." hükmünü; 24'üncü maddesinin birinci fıkrası, "Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanlardan, bu Yönetmelikte belirtilen aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara genel hükümlere göre naklen atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde atanacaklarda bu Yönetmelikte o kadro veya unvan için öngörülen şartlardan Başkanlıkta veya il afet ve acil durum müdürlüklerinde belli bir süre çalışmış olmanın dışındaki tüm şartlar aranır." hükmünü; 27'nci maddesi ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmünü amirdir.

Bu itibarla, halen ... İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde çözümleyici kadrosunda çalışan ...'nın, daha önce 22/01/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli mühendis olarak görev yapmış olması ve mühendis kadrosuna atanabilmek için mevzuatla aranan şartlara sahip bulunması kaydıyla, unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın, genel hükümlere göre ... İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde münhal bulunan mühendis kadrosuna atanmasının, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Daha önce "koruma ve güvenlik grup şefi" pozisyonunda görev yapan, istihdam fazlası personel olarak memur kadrosuna atanan ve halen bu kadroda görev yapan ...'ın, münhal bulunan "şef" kadrosuna sınavsız genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu hakkında...

29/08/2016 tarih ve 5158 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde, bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

Mezkûr Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.



Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü amir olup, "Görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranacak özel şartlar" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, şef kadrosuna atanabilmek için; "En az iki yıllık yüksek öğrenim mezunu olmak" ve "5 inci maddenin ikinci fıkrasının (d) bendinde sayılan kadrolardan birinde veya mühendis hariç olmak üzere unvan değişikliğine tabi kadrolardan birinde çalışıyor olmak" şartları düzenlenmiştir.

Aynı Yönetmeliğin 20'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Gruplar arasındaki görevde yükselme ve unvan değişikliği niteliğindeki atamalar görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabidir. Ancak, Kurumda veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmü mevcuttur.

Diğer taraftan, 22/10/2005 tarihli ve 25974 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan mülga "Kemerköy Elektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 5'inci maddesinin "Görevde Yükselmeye tabi kadro ve pozisyonlar" başlıklı ikinci fıkrasının "Yönetim Hizmetleri Grubu" başlığını taşıyan (a) bendinin (3) numaralı alt bendinde, "Koruma ve Güvenlik Amiri, Şef, Koruma ve Güvenlik Grup Şefi" unvanlı kadrolara yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, halen Üniversitenizde memur kadrosunda görev yapan ...'ın, daha önce "koruma ve güvenlik grup şefi" pozisyonunda görev yapmak suretiyle bu unvanı kazanmış bulunması halinde, Üniversitenizde münhal bulunan "şef" kadrosuna görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın, genel hükümlere göre atanmasının, bu kadroya atanabilmek için mevzuatla aranan öğrenim, sertifika gibi şartları taşıması kaydıyla, Kurumunuzun takdirinde olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: İlgililerin geçici görevlendirme sonucu başka kurumlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı hakkında...

21/08/2015 tarih ve 5444 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68'inci maddesinin (B) bendinde, "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin; a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl, b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl, c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl, hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcılar ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır." hükmü mevcuttur.

Öte yandan, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar



da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, "Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler." hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü mevcuttur.

Aynı Yönetmeliğin 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin _ kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkararak yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 08/06/2007 tarihli 26546 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik"in 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, İçişleri Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatında görevli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personelden müdür ve daha alt görevlere, görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar. Bu Yönetmelik, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı, il özel idareleri, belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, bağlı ve ilgili kuruluşlar personeli ile İçişleri uzman ve yardımcısı, mahalli idareler kontrolörleri ve stajyer kontrolörleri, Avrupa birliği uzman ve yardımcısı, mali hizmetler uzman ve yardımcısı, il planlama uzman yardımcısı ve dernekler denetçi ve yardımcılarını kapsamaz." hükmünü; 15'inci maddesi ise, "Aşağıdaki bentlerde



belirtilen durumda olanlar, o dönemki görevde yükselme sınavına veya unvan değişikliği sınavına katılamazlar. a) Aday memur olanlar, b) Görevden uzaklaştırılanlar, c) Bakanlık personeli olmakla birlikte başka kurumlarda geçici görevli bulunanlar, ç) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre memur statüsünde olmayanlar, d) Kadroları başka kurumlarda olup Bakanlıkta geçici görevde bulunanlar, e) Bu Yönetmelikte aranan şartları taşımadığı tespit edilen adaylar, f) Yönetmeliğin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında kapsam dışında sayılanlar." hükmünü amirdir. Aynı Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar; 7'nci maddesinde ise görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranacak özel şartlar düzenlenmiştir.

Bu itibarla, Bakanlığınızca düzenlenmesi planlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilgililerin geçici görevlendirme sonucu başka kurumlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin, görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranan toplam hizmet süresinde değerlendirilmekle birlikte, Bakanlıkta fiilen çalışmadığı göz önünde bulundurulduğunda, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, Bakanlığınız merkez veya taşra teşkilatında belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında, söz konusu alt görevlere başlayış tarihinin esas alınması gerektiği hakkında...

21/08/2015 tarih ve 5447 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68'inci maddesinin (B) bendinde, "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin; a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl, b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl, c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl, hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır." hükmü mevcuttur.

Mezkûr Kanun'un 62'nci maddesinde, ilk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle; 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 zorunda oldukları, memurun izinli ve raporlu olmasının tebligata engel olmamakla beraber bu sürelerin izin veya rapor müddetinin bitiminden başlayacağı hüküm altına alınmak suretiyle memurların işe başlama sürelerine ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir.



Bahsedilen Kanun'un 147'nci maddesinde aylığın bu Kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı ifade ettiği, 165 inci maddesinde bir göreve açıktan aday veya asıl memur olarak atananların, göreve başladıkları günden itibaren aylığa hak kazanacakları, 169 uncu maddesinde de bulundukları yerden başka yerlerdeki görevlere nakledilen ve 62 nci maddede belirtilen süre içinde yeni görevlerinde işe başlayan memurlarla, yer değiştirme suretiyle başka kurumlara atanan memurların aylıklarının işe başladıkları tarihi takip eden aybaşından yeni görev yerinde ödeneceği, eski görev yerinde alınan aylıklar için kurumlar arasında herhangi bir hesaplama yapılmayacağı belirtilmiştir.

Öte yandan, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, "Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler." hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere



kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 08/06/2007 tarihli 26546 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik"in 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, İçişleri Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatında görevli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personelden müdür ve daha alt görevlere, görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar. Bu Yönetmelik, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı, il özel idareleri, belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, bağlı ve ilgili kuruluşlar personeli ile İçişleri uzman ve yardımcıları, mahalli idareler kontrolörleri ve stajyer kontrolörleri, avrupa birliği uzman ve yardımcıları, mali hizmetler uzman ve yardımcıları, il planlama uzman yardımcıları ve dernekler denetçi ve yardımcılarını kapsamaz." hükmünü; 15'inci maddesi ise, "Aşağıdaki bentlerde belirtilen durumda olanlar, o dönemki görevde yükselme sınavına veya unvan değişikliği sınavına katılamazlar. a) Aday memur olanlar, b) Görevden uzaklaştırılanlar, c) Bakanlık personeli olmakla birlikte başka kurumlarda geçici görevli bulunanlar, ç) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre memur statüsünde olmayanlar, d) Kadroları başka kurumlarda olup Bakanlıkta geçici görevde bulunanlar, e) Bu Yönetmelikte aranan şartları taşımadığı tespit edilen adaylar, f) Yönetmeliğin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında kapsam dışında sayılanlar." hükmünü amirdir. Aynı Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar; 7'nci maddesinde ise görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranacak özel şartlar düzenlenmiştir.

Nitekim, Bununla birlikte, yıllık izni sırasında başka bir göreve naklen atama işlemini tebellüğ eden davacının bu andan itibaren yeni kadro görevi için öngörülen aylığa hak kazandığına ilişkin Danıştay 11'inci Dairesi Başkanlığının 18/03/2003 tarihli ve E:2003/1130, K: 2000/9268 sayılı Kararında da, memurun atama emrini tebellüğ etmesi ile birlikte yeni bir hukuki statüye girdiği açık olup eski kadro göreviyle hukuki alaka ve irtibatı kesildiği, bu nedenle de atama emrini tebellüğ etmekle birlikte memur, yeni kadro görevi için öngörülen aylığa da hak kazandığı belirtilerek, "atama işlemini ... tarihinde tebellüğ eden davacının bu tarihten itibaren yeni kadro unvanı için öngörülen aylığa hak kazandığından kendisine atandığı kadro unvanı aylığının ödenmesinde hukuka aykırılık, aksi yöndeki idare mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmediğine" hükmedilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Bakanlığınızca düzenlenmesi planlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilan edilen unvanlı kadrolar için aranan, Bakanlığınız merkez veya taşra teşkilatında belirli alt görevlerde çalışma süresinin hesaplanmasında, açıktan atamalarda aylığa göreve başlanılan tarih itibarıyla hak



kazanılmasından dolayı işe başlayış tarihinin, başka görevlere nakil yoluyla yapılan atamalarda ise atama emrinin tebliğ edilmesiyle birlikte yeni bir hukuki statüye girilmesi, eski kadro göreviyle hukuki alaka ve irtibatın kesilmesi sebebiyle, yeni göreve ilişkin atama emrinin tebliğ edildiği tarihin esas alınabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilgililerin ilan edilen ve farklı derecelerde bulunan aynı unvanlı kadroların tamamına başvurmuş sayılmaları gerektiği; ilgililerden başvurdıkları unvanlı kadroya dair derece tercihinde bulunmalarının talep edilmesinin ise mümkün olmadığı hakkında...

18/09/2015 tarih ve 6134 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 12/C maddesinde, "Atanmaya hak kazanan personel, başarı sıralaması listesinin kesinleşmesini müteakip en yüksek puandan başlamak üzere belirlenen başarı sıralamasındaki başarı puanlarına göre atanır. Kurumlarca tercih alınması durumunda ise başarı sıralaması esas alınarak ilgili personelin tercihlerine göre atamaları yapılır." hükmü; 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki



personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü; 11 'inci maddesi, "Yazılı sınava ilişkin duyurularda, atama yapılacak boş kadroların sınıfı, unvanı, derecesi, birimi, sayısı, son başvuru tarihi, başvuracak personelde aranan nitelikler, sınavlara ilişkin konu başlıkları ve yazılı sınava ilişkin diğer hususlara yer verilir. İlan edilen kadrolar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da başvuruda bulunarak sınava katılmaları mümkündür. İlan edilen kadrolara diğer kurumların personeli ve aday memur statüsünde bulunanlar başvuruda bulunamazlar..." hükmünü; 26'ncı maddesi ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür." hükmünü amirdir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; Rektörlüğünüzce düzenlenmesi planlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilgililerin ilan edilen ve başvuru şartlarını taşıdıkları farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için, ancak, birim ayrımı gözetmeksizin başvuruda bulunmalarının mümkün olduğu; örneğin, bir personelin aynı kurumsal ilanda şef kadrosuna başvurmuşken, uzman kadrosuna da başvurmasının mümkün olmadığı; fakat şef kadrosuna başvurduğunda da, ilan edilmiş ve atanma şartlarını taşıdığı tüm derecelerdeki şef kadrolarına başvuruda bulunmuş sayılması gerektiği; bu bağlamda, ilgililerden başvurdukları unvanlı kadroya dair derece tercihinde bulunmalarının talep edilmesinin uygun olmadığı mütalaa edilmekle birlikte, yükseköğretim kurumlarında uygulama birliğinin sağlanması bakımından konunun Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına da intikal ettirilmesinin uygun olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Daha önce istisnai memuriyet niteliğindeki bir kadroda veya 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi uzman, araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi olarak görev yapan ve halen memur olarak çalışan personelin, öğrenimle ihraz etmiş bulundukları unvanlara ilişkin kadrolara unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın atanmalarının, doktora öğrenimini bitirmiş olmaları kaydıyla mümkün olduğu hakkında...

13/10/2015 tarih ve 6385 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 1'inci maddesinde, "Bu Yönetmeliğin amacı, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde, hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak, Devlet memurları ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kamu iktisadî teşebbüslerinde görev yapan sözleşmeli personelin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir." hükmüne; 2'nci maddesinde de; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 59'uncu maddesinde belirtilen istisnai memurluklara yapılacak atamalarda ise bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı hükmüne yer verilmiştir.

Aynı Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve



yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir." hükmü; ek 3'üncü maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 03/06/2014 tarihli ve 29019 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "Kültür ve Turizm Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personelden 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü; 21'inci maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere, bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonucundaki başarısına göre gerçekleştirilir... Bu Yönetmelik kapsamındaki personelden doktora öğrenimini bitirmiş olanlar, unvan değişikliği sınavına katılmaksızın öğrenimle ihraz edilen görevlere atanabilirler." hükmü; 22'nci maddesinde ise, "Unvan değişikliğine tabi kadrolara geçişler ile bu kadrolar arasındaki geçişler, ilgili kadro için düzenlenen unvan değişikliği sınavı sonucuna göre yapılır. Ancak, Bakanlıkta veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevlere, bu Yönetmelikte belirlenen atanma şartlarını taşımaları kaydıyla unvan değişikliği sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, halen istisnai memuriyet niteliğindeki bir kadroda görev yapan personelin, öğrenimle ihraz etmiş bulunduğu unvana ilişkin Bakanlığınıza ait unvan değişikliğine tabi kadrolara sınavsız, genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu; daha önce istisnai memuriyet niteliğindeki bir kadroda veya 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi uzman, araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi olarak görev yapan ve halen Kurumunuzda memur olarak çalışan personelin, öğrenimle ihraz etmiş bulundukları unvanlara ilişkin Bakanlığınız kadrolarına unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın atanmalarının, doktora öğrenimini bitirmiş olmaları kaydıyla mümkün olduğu; aksi takdirde, ilgililerin söz konusu unvanlı kadrolara atanabilmeleri için Bakanlığınızca yaptırılacak unvan değişikliği sınavında başarılı olmaları ve mevzuatla aranan diğer şartları taşımaları gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Bazı belediye başkanlıklarında, istisnai memurluk niteliğindeki "özel kalem müdürü" kadrolarında görev yapan personelin, öğrenimle ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin belediye kadrolarına unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın atanmalarının mümkün bulunduğu hakkında...

14/10/2015 tarih ve 6405 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 07/11/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 138'inci maddesinde, yasama ve yürütme organları ile idarenin, mahkeme kararlarına uymak zorunda olduğu; bu organlar ve idarenin, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremeyeceği ve bunların yerine getirilmesini geciktiremeyeceği hükme bağlanmıştır.

Nitekim, 06/01/1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 28'inci maddesinde, "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." hükmü getirilmiş; mezkûr Kanunun 29'uncu maddesinde ise, Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar yeterince açık değilse ya da birbirine aykırı hükümler taşıyorsa, taraflardan her birinin kararın açıklanmasını veya aykırılığın giderilmesini isteyebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59, 60 ve 61'inci maddelerinde, istisnai memurluklarla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Bununla birlikte, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dâhil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki



veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 59 uncu maddesinde belirtilen istisnai memurluklar hakkında ise uygulanmayacağı hükmüne bağlanmış; anılan Genel Yönetmeliğin ek 1'inci maddesinde de, kurumların aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Belirtilen Genel Yönetmeliğin geçici 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü mevcuttur.

Öte yandan, 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik" in 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, il özel idareleri, belediyeler ve bu idarelerin bağlı kuruluşları ile bunların kurdukları birlik, müessese, işletme ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapan devlet memurlarından, 5 inci maddede sayılan kadrolara görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü bulunmaktadır.

Bahsedilen Yönetmeliğin 20'nci maddesinin (ç) bendinde yer alan "İstisnai memurluklarda çalışanlar veya çalışmış olanlar, bu Yönetmelik kapsamındaki kadrolara, atanacakları kadro için öngörülen şartları taşımaları kaydıyla sınavsız atanabilir." hükmünün yürütmesinin durdurulması hususu, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 01/04/2010 tarihli ve YD. İtiraz No: 2010/70 numaralı Kararıyla onanmıştır. Söz konusu Kararda, "657 sayılı Yasa'da Devlet memurluğunda yükselmenin kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde yapılması esası benimsenmiş, anılan Yasaya dayanılarak Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Genel Yönetmelik'te de görevde yükselmenin esaslarının aynı ilkelere dayandırılmış olması karşısında, istisnai memurluklarda çalışan veya çalışmış olanların, dava konusu Yönetmelik kapsamındaki kadrolara sınavsız atanabilmeleri yönündeki düzenleme kariyer ve liyakat ilkelerine aykırı olduğu gibi eşitlik ilkesine de uygun düşmemektedir." ifadesine yer verilmiştir. Dava konusu bent, 07/05/2014 tarihli ve 28993 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik değişikliği ile ilga edilmiştir.

Bu itibarla; halen istisnai memuriyet niteliğindeki kadrolarda görev yapan Devlet memurlarının, öğrenimle ihraz etmiş bulundukları unvana ilişkin kadrolara, unvan değişikliği sınavına tabi tutulmaksızın, genel hükümlere göre atanmalarının mümkün bulunduğu değerlendirilmekte birlikte; istisnai memurluklarda çalışan veya çalışmış olanların mahalli idarelerde münhal bulunan kadrolara atanabilmeleri hususundaki Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararının uygulanmasına ilişkin olarak, Kararın açıklanması için ilgili yargı merciine başvurulmasının mümkün bulunduğu; söz konusu Kararın uygulanması hakkında nihai olarak da Kurumunuzun hukuk müşavirliğinden alınacak hukuki görüş çerçevesinde işlem tesis edilmesinin yerinde olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, ilan edilen unvanlı kadrolarda veya üst düzeydeki kadrolarda halen görev yapmakta olanların başvurularının mümkün olmadığı hakkında...

16/10/2015 tarih ve 6480 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 06/05/2013 tarihli ve 2013/4957 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin



uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 03/06/2014 tarihli 29019 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kültür ve Turizm Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personelden 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü; 10'uncu maddesi ise, "Yapılacak duyuru üzerine beş iş gününden az olmamak üzere ilanda belirtilen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru formu ile birlikte son başvuru tarihine kadar şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için görevli oldukları birimleri aracılığıyla başvuru yaparlar. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olan personelin de sınava katılmaları mümkündür. Aday memur statüsünde olanlar ile Bakanlık personeli olmayanlar başvuru yapamazlar. Birim amirleri, başvuru formlarını ekleriyle birlikte bir yazı ekinde son başvuru tarihini izleyen bir hafta içinde Personel Dairesi Başkanlığına gönderir." hükmünü amirdir. Aynı Yönetmeliğin 5'inci maddesinde de, görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolara ilişkin "hizmet grupları" düzenlenmiştir.

Bu itibarla, Kurumunuza ait görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinde, ilan edilen kadrolara sınavsız atanma hakkına sahip bulunanların başvuruda bulunamayacaklarına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı, ancak bu Yönetmeliğin Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personelden 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsadığına ilişkin amir hükmün yer aldığı düşünüldüğünde, Bakanlığınızca duyurusuna çıkılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak;

1-İlan edilen unvanlı kadrolarla aynı unvanlı kadrolarda veya aynı düzeydeki ya da daha üst düzeydeki diğer unvanlı kadrolarda halen görev yapmakta olanların başvurularının kabul edilmesinin uygun olmadığı,

2-İlan edilen unvanlı kadrolarla aynı unvanlı kadrolarda veya aynı düzeydeki ya da daha üst düzeydeki diğer unvanlı kadrolarda daha önce asaleten görev yaparak ilan edilen kadrolara sınavsız atanma hakkını elde etmiş bulunan, ancak halen ilan edilen kadrodan daha alt düzeyde bir görevde olanların ise başvuruda bulunmalarının mümkün olduğu

değerlendirilmektedir.



Özet: Şube müdürü ve bu kadroyla aynı düzeydeki diğer müdür kadroları için başvuruda bulunan ve sözlü sınava girme hakkı kazanan personele, yapılacak sözlü sınavda duyuruda belirtilen sınav konularının yanı sıra, atanmaları muhtemel birimin görev alanına ilişkin konulardan da soru yöneltilmesinin uygun olmadığı hakkında...

22/10/2015 tarih ve 6585 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 8'inci maddesinde, "Şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki görevlere görevde yükselme suretiyle atanacakların yazılı ve sözlü sınavda; diğer görevlere görevde yükselme suretiyle atanacak personelin ise yazılı sınavda başarılı olmaları gerekir." hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 12'nci maddesinin birinci fıkrasında, "Yazılı sınav, bu sınava ilişkin konu başlıklarına duyuruda yer verilmek suretiyle, mahalli idareler için İçişleri Bakanlığınca, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumları için Yükseköğretim Kurulu



Başkanlığınca olmak üzere, ilgili kurumlarca belirlenecek konularda yapılır. Yazılı sınav kurum ve kuruluşlarca yapılabileceği gibi, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına, Milli Eğitim Bakanlığına, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğüne veya yükseköğretim kurumlarından birine yaptırılabilir. Bu Yönetmelik kapsamında bulunan il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar tarafından talep edilmesi hâlinde, bu kurumların görevde yükselme sınavları ile unvan değişikliği sınavları İçişleri Bakanlığınca merkezî olarak yaptırılır. Ayrıca, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarından talep gelmesi hâlinde, bu kurumların personelinin sınavları Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca merkezî olarak yaptırılır." hükmü bulunmaktadır.

Aynı Yönetmeliğin 12/A maddesinde, "Şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere atanacaklardan yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro veya pozisyon sayısının beş katına kadar aday sözlü sınava alınır. Son adayla aynı puana sahip olan personelin tamamı sözlü sınava alınır. İlgili personel, sınav kurulunun her bir üyesi tarafından; a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, d) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, e) Genel kültürü ve genel yeteneği, f) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak personelin sözlü sınav puanı tespit edilir. Sözlü sınavda yüz üzerinden en az yetmiş puan alanlar başarılı sayılır." hükmü; 15'inci maddesinde de, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü; 11 'inci maddesi, "Yazılı sınava ilişkin duyurularda, atama yapılacak boş kadroların sınıfı, unvanı, derecesi, birimi, sayısı, son başvuru tarihi, başvuracak personelde aranan nitelikler, sınavlara ilişkin konu başlıkları ve yazılı sınava ilişkin diğer hususlara yer verilir. İlan edilen kadrolar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı



kadrolardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da başvuruda bulunarak sınava katılmaları mümkündür. İlan edilen kadrolara diğer kurumların personeli ve aday memur statüsünde bulunanlar başvuruda bulunamazlar..." hükmünü amirdir.

Mezkûr Yönetmeliğin 12'nci maddesinin birinci fıkrasında, "Yazılı sınav, kurumlarca yapılabileceği gibi, yükseköğretim kurumlarından birine de yaptırılabilir. Ayrıca, kurumlardan talep edilmesi halinde kurumların yazılı sınavı, Başkanlıkça Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına veya Anadolu Üniversitesine merkezi olarak yaptırılır. Sınavın, Başkanlıkça merkezi olarak yaptırılması halinde, yazılı sınav Başkanlıkça belirlenecek konularda ve 11 inci madde çerçevesinde, talebin yapıldığı yıl içinde gerçekleştirilir. Sınavın şekli, yürütülmesi ve itirazlara ilişkin hususlar, Başkanlıkla sınavı yapacak kurum arasında düzenlenecek protokol çerçevesinde yürütülür. Yazılı sınavın kurumlarca müstakil olarak yapılması durumunda ise yazılı sınav konuları kurumlarca belirlenir." hükmüne; 13'üncü maddesinde, "Şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere atanacaklardan yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro sayısının beş katına kadar aday, yazılı sınavın Başkanlıkça merkezi olarak veya kurumlarca müstakil olarak yapılmasına bakılmaksızın, ilgili kurumlarca sözlü sınava alınır. Son adayla aynı puana sahip olan personelin tamamı sözlü sınava alınır. İlgili personel, sınav kurulunun her bir üyesi tarafından; a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, d) Genel kültürü ve genel yeteneği, e) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak personelin sözlü sınav puanı tespit edilir. Sözlü sınavda yüz üzerinden en az yetmiş puan alanlar başarılı sayılırlar." hükmüne; 26'ncı maddesinde ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; Başkanlığınızca merkezi olarak gerçekleştirilen görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin olarak, Orta Doğu Teknik Üniversitesinde münhal bulunan şube müdürü ve bu kadroyla aynı düzeydeki diğer müdür kadroları için başvuruda bulunan ve sözlü sınava girme hakkı kazanan personele, söz konusu Üniversite bünyesinde yapılacak sözlü sınavda, duyuruda belirtilen sınav konularının yanı sıra, atanmaları muhtemel birimin görev alanına ilişkin konulardan da soru yöneltilmesinin, böyle bir düzenlemeye yer verilmemesi sebebiyle, uygun olmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Daha önce başmühendis unvanlı kadroda görev yapan ve halen mühendis kadrosunda çalışan ...'nın görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın şube müdürü, çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü ve müze müdürü kadrolarına atanmasının mümkün bulunduğu hakkında...

27/10/2015 tarih ve 6699 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde, bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

Bahsedilen Genel Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde "Aynı düzeyde görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri," "Üst görev: 27.9.1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha üst hiyerarşi içindeki görevleri," "Alt görev: 27.9.1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha alt hiyerarşi içindeki görevleri... ifade eder." şeklinde tanımlanmış olup; 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin (2) numaralı alt bendinde ise, şube müdürlüğü ile başmühendislik, aynı düzeydeki hiyerarşik kademeler olarak yer almıştır.

Mezkûr Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde, "il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile



yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 1'inci maddesinde, "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü amir olup, "Görevde yükselme sınavı sonucu atanacaklarda aranacak özel şartlar" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü, müze müdürü, şube müdürü kadrolarına atanabilmek için; "En az dört yıllık yüksek öğrenim mezunu olmak", "İlan tarihi itibarıyla yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarında şef, koruma ve güvenlik şefi, uzman, sivil savunma uzmanı, araştırmacı, basın ve halkla ilişkiler müşaviri, müze araştırmacısı, çözümleyici, başhemşire, müdür yardımcısı kadrolarından birinde veya en az lisans düzeyinde öğrenim gerektiren unvan değişikliğine tabi kadrolardan birinde çalışıyor olmak" şartları düzenlenmiştir.

Aynı Yönetmeliğin 20'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Gruplar arasındaki görevde yükselme ve unvan değişikliği niteliğindeki atamalar görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabidir. Ancak, Kurumda veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmü mevcuttur.

Diğer taraftan, 22/05/2005 tarihli ve 25822 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan mülga "Çevre ve Orman Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 5'inci maddesinin "Görevde Yükselmeye tabi kadrolar" başlıklı ikinci fıkrasının "Yönetim Grubu" başlığını taşıyan (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde, "şube müdürü" unvanlı kadroya yer verilmiş olup, "Teknik Hizmetler Grubu" başlığını taşıyan (e) bendinde ise "başmühendis" kadrosu düzenlenmiştir. Mezkûr Yönetmeliğin 19'uncu maddesinde, şube müdürü kadrosuna atanabilmek için; "En az dört yıllık yükseköğrenim görmüş olmak", "Atanacağı şube müdürlüğünün görev alanına giren konularda iki yıl çalışmış olmak kaydıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet



süresini tamamlamış olmak" şartları; başmühendis (Araştırma Enstitüsü ve Müdürlüklerinde Görevlendirilmek Üzere) kadrosuna atanabilmek için; "Fakültelerin orman mühendisliği, orman endüstri mühendisliği veya çevre mühendisliği bölümlerinden mezun olmak veya bu alanlarda doktora yapmış olmak", "Araştırma enstitüsü ile araştırma müdürlüklerinde mühendis (araştırma uzmanı) olarak en az 5 yıl süreyle görev yapmış olmak", "Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (KPDS) en az (E) seviyesinde veya Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavından (ÜDS) yüz üzerinden en az elli puan almış olmak (Doktora yapmış olanlarda bu şart aranmaz.)", "En az üç yayımlanmış araştırma projesinde proje lideri veya yürütücüsü olarak görev yapmış olmak." şartları sayılmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, "başmühendis" ile "şube müdürü"nin aynı düzeyde görevler olduğu; daha önce başmühendis kadrosunda asaleten görev yapan ve halen Erciyes Üniversitesinde mühendis kadrosunda çalışan ...'nın, çiftlik müdürü, yurt müdürü, hastane müdürü, müze müdürü, şube müdürü kadrolarına atanabilmek için mevzuatla aranan öğrenim, sertifika gibi şartları taşıması kaydıyla, söz konusu kadrolara görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın, genel hükümlere göre atanmasının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında görev yapmakta iken kadroya geçirilen, lisans mezunu ve toplam (9) yıl hizmeti bulunan ...'ın, kazanılmış hak aylık derecesinin (8) olmasından bahisle, görevde yükselme sınavı duyurusunda yer alan 4'üncü dereceli şef kadrosuna başvurmasının mümkün bulunduğu hakkında...

12/11/2015 tarih ve 6951 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci maddesinin ikinci fıkrasında, "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." hükmü; 68'inci maddesinin (B) bendinde, "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin; a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl, b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl, c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl, hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır." hükmü; 76'ncı maddesinin ikinci fıkrasında ise, "Memurlar istekleri ile, kurumlarında kazanılmış hak derecelerinin en çok üç derece altında aynı veya başka yerlerdeki kadrolara atanabilirler." hükmü mevcuttur.



Öte yandan, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 1'inci maddesinde, "Bu Yönetmeliğin amacı, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde, hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak, Devlet memurları ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kamu iktisadî teşebbüslerinde görev yapan sözleşmeli personelin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir." hükmü; 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, "Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler." hükmü; 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar yazılı sınavlardan önce duyurulur. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadro veya pozisyonlardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da sınava katılmaları mümkündür." hükmü; 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü; ek 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamındaki



personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmü mevcuttur. Aynı Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde, "Hizmet süresi"; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi çerçevesinde hesaplanan süreler" şeklinde tanımlanmış olup, "Görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar" başlıklı 6'ncı maddesinde, bu Yönetmelikte belirtilen kadrolara görevde yükselme suretiyle atanabilmek için; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak," "İlan edilen kadro için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, ilan tarihi itibarıyla en az altı ay atamanın yapılacağı kurumda çalışmış olmak" ve "Görevde yükselme sınavında başarılı olmak" şartları; "Unvan değişikliği suretiyle atanacaklarda aranacak genel şartlar" başlığını taşıyan 8'inci maddesinde de, bu Yönetmelikte belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara atanabilmek için; "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak" ve "Unvan değişikliği sınavında başarılı olmak" şartları düzenlenmiştir.

Bahsedilen Yönetmeliğin 11'inci maddesi, "Yazılı sınava ilişkin duyurularda, atama yapılacak boş kadroların sınıfı, unvanı, derecesi, birimi, sayısı, son başvuru tarihi, başvuracak personelde aranan nitelikler, sınavlara ilişkin konu başlıkları ve yazılı sınava ilişkin diğer hususlara yer verilir. İlan edilen kadrolar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, başvuru şartlarını taşıdığı farklı unvanlı kadrolardan sadece biri için duyuruda belirtilen şekilde başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilen izinleri kullanmakta olanların da başvuruda bulunarak sınava katılmaları mümkündür. İlan edilen kadrolara diğer kurumların personeli ve aday memur statüsünde bulunanlar başvuruda bulunamazlar..." hükmünü; 26'ncı maddesi ise, "Bu Yönetmelik hükümlerini Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür." hükmünü amirdir.

Bu itibarla; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci maddesinin, 5 inci ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara atanmayla ilgili olduğu; aynı Kanun'un 76'ncı maddesinin ise üç alt dereceli kadrolara atanmaya ilişkin olduğu; halen Üniversitenizde görev yapan, lisans mezunu olup, toplam (9) yıl hizmeti bulunan ve kazanılmış hak aylık derecesinin (8) olan ...'ın, "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nde şef unvanlı kadro için belirlenmiş bulunan şartları taşıması



koşuluyla, mezkûr Kanun'un 68'inci maddesinin (B) bendi çerçevesinde, 4'üncü dereceli şef kadrosu için başvurmasının ve sınavda başarılı olması halinde bu kadroya atanmasının, mevzuatla aranan diğer şartları taşıması kaydıyla, mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: "Aşçı" kadrosunda görev yapan ve aşçılık ön lisans eğitimine sahip olan ...'ın, Yükseköğretim Yürütme Kurulunun meslek yüksekokullarının "Aşçılık Bölümü" mezunlarının "tekniker" unvanını kullanabilmelerine ilişkin Kararı çerçevesinde, tekniker unvanına ait tüm özlük haklarından yararlanmasının mümkün bulunmadığı hakkında...

25/12/2015 tarih ve 7731 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Tesis edilen sınıflar" başlıklı 36'ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (G) bendinde, "Bu maddede sayılan sınıfların ve fıkraların kapsamının tayininde, benzeri veya eşdeğer öğrenim veya hizmetler; ilgili Bakanlık veya kuruluşun teklifi üzerine alakalı öğretim kurumu ile Milli Eğitim Bakanlığının muadelet tevsiki ve Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının mütalaası alınarak Bakanlar Kurulunca tespit olunur." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Aynı meslek ve bilim dallarında, eğitim - öğretim yapan üniversitelerde, eğitim - öğretim, metod, kapsam, öğretim süresi ve yıl içindeki değerlendirme esasları bakımından eşdeğer olması ve öğrenimden sonra kazanılan unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususu Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine; öğretmen yetiştiren birimler için belirtilen esasların tespiti Milli Eğitim Bakanlığı ile de işbirliği yapılarak, Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen, 05/01/2015 tarihli ve 2015/7177 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3'üncü maddesi ile 2015 yılında uygulanmasına devam edilmesine karar verilen, "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde, "Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanılamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmez." hükmü bulunmaktadır.



Nitekim, "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın uygulanması sırasında ortaya çıkması muhtemel tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla Maliye Bakanlığınca 11/05/2006 tarihli ve 26165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 160 sayılı "Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği"nin "E- Uygulamaya İlişkin Ortak Açıklamalar" bölümünün 3'üncü maddesinde, "Kararın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde de belirtildiği üzere, kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirerek, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına ibraz edenlere, intibak işlemlerinin yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, belgelerin kuruma ibrazını takip eden ay başından geçerli olmak üzere, ita amirlerinden alınacak ödeme onayı ile, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatlar ödenecek, bunlar için ayrıca yıl içinde kontrol işlemi yapılmayacaktır. Sağlık ve teknik hizmetler sınıflarında yer alan personelin bitirdiği üst öğrenimin mesleki bir üst öğrenim olup olmadığı hususu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendi uyarınca alınan Yükseköğretim Kurulu kararlarına istinaden tespit edilecektir." hükmü getirilmiştir.

Ayrıca, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 21/09/2004 tarihli ve 2004/8246 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik" in 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmü getirilmiştir.

Belirtilen Genel Yönetmeliğin 5'inci maddesinin birinci fıkrasında, "Devlet memurlarının bu Yönetmelik kapsamındaki görevlere atanabilmeleri için gerekli olan öğrenim düzeyleri kurumları tarafından çıkarılacak yönetmeliklerinde unvanlar itibariyle gösterilir." hükmü; 15'inci maddesinde, "İl özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı; yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı olmak üzere kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak bu Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin



uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü mevcuttur.

Mezkûr Yönetmeliğin ek 3'üncü maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir... Bu Yönetmelik kapsamındaki personelden doktora öğrenimini bitirmiş olanlar, unvan değişikliği sınavına katılmaksızın öğrenimle ihraz edilen görevlere atanabilirler." hükmü; geçici 3'üncü maddesinde ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü mevcuttur.

Bununla birlikte, 12/04/2014 tarihli 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesi, "Bu Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan memurlardan 5 inci maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar." hükmünü amir olup, "Görev grupları" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasının "Yardımcı Hizmetler Grubu"nu düzenleyen (e) bendinde, "Aşçı, bahçıvan, bekçi, berber, dağıtıcı, garson, gassal, hademe, hastabakıcı, hayvan bakıcısı, hizmetli, itfaiyeci, kaloriferci, laborant yardımcısı, sağlık teknisyen yardımcısı, teknisyen yardımcısı, terzi" unvanları sayılmıştır. Mezkûr Yönetmeliğin 8'inci maddesinde, "Bu Yönetmelikte belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara atanabilmek için; a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak, b) Unvan değişikliği sınavında başarılı olmak, gerekir." hükmü yer almakta olup, 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendinde ise, "tekniker" kadrosuna atanabilmek için "İki veya üç yıl süreli mesleki veya teknik yüksek öğrenim mezunu olmak" şartı düzenlenmiştir.

Bahsedilen Yönetmeliğin 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin 5 inci maddede belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara atanması, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere, bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü; 20'nci maddesinde de, "a) Aynı görev grubu içinde kalmak kaydıyla, ilgili personelin isteği ve atanılacak kadronun gerektirdiği özellikleri taşıyanlar sınav yapılmaksızın alt görevlere atanabilirler. b) Gruplar arasındaki görevde yükselme ve unvan değişikliği niteliğindeki atamalar görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabidir. Ancak, Kurumda veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmü getirilmiştir.

Bu itibarla;



1-Yükseköğretim Kurulunun meslek yüksekokullarının "Aşçılık Bölümü" mezunlarının "tekniker" unvanını kullanabilmelerine ilişkin 04/06/2014 tarihli Kararının, halen Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan "aşçı" kadrolarının Teknik Hizmetler Sınıfına alınması gibi bir sonucu olmayıp, kadrolara ilişkin sınıf değişikliğinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin (G) bendi çerçevesinde mümkün bulunduğu,

2-Bahsedilen Kararın, ilgililerin sınavsız, genel hükümlere göre tekniker kadrolarına atanabilmeleri sonucunu doğuracak nitelikte de olmadığı,

3-Genel olarak, bir kadroya atanılmadıkça o kadroya ait özlük haklarından yararlanılmasının mümkün bulunmadığı; "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi çerçevesinde, kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, belirli koşullarda, bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatların ödenmesi mümkün olmakla birlikte, Üniversitenizde "aşçı" kadrosunda görev yapan ...'ın hem Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapıyor olması hem de mesleki bir üst öğrenimi bitirmiş bulunmaması sebebiyle, bu haktan da yararlanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.





YER DEĞİŞTİRMEYE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Zorunlu yer değiştirmeye tabi unvanlarda görev yapan aday memurların, adaylık süresi içindeki temel, hazırlayıcı eğitim, staj süreleri ile kurs, seminer gibi hizmet içi eğitim sürelerinin bölge hizmetinden sayılması gerektiği hakkında...

09/06/2015 tarih ve 3892 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Bölge hizmetinden sayılacak süreler" başlıklı 22 inci maddesinde, "Memurun kadrosunun bulunduğu yerin bölge hizmetinden sayılacak süreler aşağıda gösterilmiştir.

a) 657 sayılı Kanunun 102 nci, 103 üncü ve 104 üncü maddelerinde öngörülen izinlerin tamamı ile 105 inci maddesi gereğince verilen izinlerin toplamının altı ayı geçmeyen kısmı.

b) Görevden uzaklaştırılan ve görevleri ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurların 657 sayılı Kanunun 143 üncü maddesinde sayılan durumların gerçekleşmesi halinde bu sürelerin tamamı.

c) Yılda toplam 90 günü geçmeyen geçici görev süreleri.

d) Hizmet içi eğitimde başarılı geçen sürelerin tamamı.

Yılda toplam 90 günü aşan geçici görev süreleri, aynı unvanda aday memur olarak geçen süreler ile başka yerdeki bir görevin 657 sayılı Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca memura vekaleten gördürülmesi halinde bu sürelerin tamamı geçirildiği yerin bölge hizmetinden sayılır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, mezkur hükümde hizmet içi eğitimde başarılı geçen sürelerin memurun kadrosunun bulunduğu yerin bölge hizmetinden sayılacağına ilişkin özel düzenleme bulunması sebebiyle, zorunlu yer değiştirmeye tabi unvanlarda görev yapan aday memurların temel, hazırlayıcı eğitim, staj süreleri ile kurs, seminer gibi hizmet içi eğitimde başarılı geçen sürelerinin ilgilinin kadrosunun bulunduğu yerin bölge hizmetinden sayılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Eşi isteğe bağlı sigortalı olan veya Bağkur sigortalı olan memurlar ile eşi emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden memurların aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılması ve aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğine ilişkin diğer hususlar hakkında...

28/06/2016 tarih ve 3953 sayılı görüş

25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin (Genel Yönetmeliğin) "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan "Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere," hükmünün uygulanmasına ilişkin;

1- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 50 nci maddesi gereğince eşi isteğe bağlı sigortalı olan Devlet memurlarının aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılıp yapılmayacağı,

2- Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde yer alan son iki yıl içerisindeki 360 günlük prim ödemesinin atanmak istenen yerde kesintisiz olmasının gerekip gerekmediği, 360 günlük prim ödemesinin tamamının atanmak istenilen yerde mi olması gerektiği,

3- Kendi adına işyeri bulunan, bir firmayla bir işin yapımı konusunda sözleşme akdeden ve sözleşme gereğini yerine getirmek için belirli bir süre (örnek: 2 yıl) şirket merkezi dışında başka bir ilde görev yapılmasını gerektiren durumlarda, Bağ-Kur sigortalısının veya yanında sigortalı olarak çalışanların geçici olarak çalıştığı yerlere memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılıp yapılmayacağı,

4- Eşi Bağ-Kur sigortalısı olanlardan son iki yıl içerisinde ödemediği prim borçlarının 360 günden fazla olanların bulunduğu yere memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılıp yapılmayacağı,

5- Eşi emekli olduktan sonra;



a) Kendi adına çalışanların memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinde aranan,

b) Bir işverene bağlı olarak çalışanların memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinde aranan,

prim ödeme şartının neye göre belirleneceği,

6- Eşi Tarım Bağ-Kur'una tabi olarak prim ödeyen memurun aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılıp yapılmayacağı,

7-a) Eşi özel bankaların merkezlerinin bulunduğu iller dışında yer alan şubelerinde görev yapan ve sigorta primleri bu bankaların merkezlerinin bulunduğu ilde yatırılanların memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin nasıl yapılması gerektiği,

7-b) Eşi özel firmaların merkezlerinin bulunduğu iller dışında yer alan şubelerinde görev yapan ve sigorta primleri bu firmaların merkezlerinin bulunduğu ilde yatırılanların memur olan eşlerinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin nasıl yapılması gerektiği,

konularında görüş talep eden ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Genel Yönetmelik "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12 nci maddesinde; "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır.

Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir." hükmü, "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinde "Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

b) Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere,



c) Eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere,

d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,

e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atanması suretiyle yapılabilir.

Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir." hükmü yer almakta olup, aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle atama memurun isteği üzerine, mezkur Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde yer alan durumlarda olan veya şartları sağlayanlar için idarelerin takdirinde olan bir atamadır. Memurların, kamu personeli olmayan eşinden dolayı aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği talepleri, 2014/6578 sayılı ve 30/06/2014 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı öncesinde göz önüne alınmamaktaydı. Ancak, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı ile Genel Yönetmeliğin "Aile Birliği Mazereti" başlıklı 14 üncü maddesine "Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere, "hükmü eklenerek kamu personeli olmayan eş için de aile birliği mazereti getirilmiştir. Uygulamada yaşanan bazı sorunları aşmak için söz konusu hükümde değişikliğe gidilmiş ve 2015/8027 sayılı ve 11/08/2015 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile mezkur hükme yukarıdaki son şekli verilmiştir. 11/08/2015 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile son şekli verilen bu hükmün uygulanması sosyal güvenlik mevzuatını yakından ilgilendirdiği için bazı konularda Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş talep edilmiş ve söz konusu görüşlere aşağıda yer verilmiştir.

Birden çok ilde işyeri bulunan bir ticari işletmede çalışanların sigorta primlerinin işyerlerinin bulunduğu yerlerden mi, yoksa bütün çalışanların primlerinin tek bir merkezden mi yatırıldığına ilişkin olarak Başkanlığımızca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş talep edilmiş olup, adı geçen Başkanlığa ait 22/10/2015 tarihli ve 89075644309/06/14915907 sayılı yazıda ise "... Buna göre, 5510 sayılı Kanunun ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin yukarıda bahsi geçen maddelerinde yer alan hükümler çerçevesinde, işin yapıldığı yeri görev bölgesine alan sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezlerinde işyerlerinin tescil



edilmesi gerekmekte olup, işyerlerinde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan sigortalıların ise söz konusu personelin tabi tutulacakları sigorta kolları ve prim oranları üzerinden işyerlerinin bulunduğu yerdeki sosyal güvenlik il müdürlüklerinde/sosyal güvenlik merkezlerinde tescil edilen işyeri dosyalarından diğer bir ifadeyle sigortalıların istihdam edildikleri işyerlerinden Kurumumuza bildirimlerinin yapılması gerekmektedir.

Bu bakımdan, sigortalının fiilen çalıştığı yer işyeri sayıldığından, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran ve birden çok ilde işyeri olan firmaların sigortalıların fiilen çalıştırıldığı yerdeki Kurum ünitesinde/ünitelerinde işyeri tescili yaptırımları dolayısıyla çalışanların sigorta yükümlülüklerinin de fiilen çalıştıkları işyerlerinden yerine getirilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, işverenlerin birden çok ilde şubesi bulunmakla birlikte, bu şubelerde fiilen çalışan sigortalıların, işverene ait tek bir ilden veya merkezden bildirmeleri durumunda bu hususta yapılacak ihbar ve şikayete istinaden yapılacak denetimler sonucu hazırlanacak raporlara göre tescil işlemleri güncellenmektedir." denilmiştir.

Diğer taraftan, yapılan incelemeler esnasında, sosyal sigorta sandığı bulunan özel bankaların çalışanlarının sigorta primlerini görev yapmakta oldukları il bazlı mı yoksa merkezi olarak mı yatırdığı ile bu konudaki yasal dayanağın ne olduğu hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına görüş sorulmuş olup, anılan Başkanlığa ait 03/02/2015 tarihli ve 89075644/309/062005/222 sayılı yazıda; 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandık statüsüne tabi personelin 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) veya (c) bendi kapsamında sigortalı sayılmamaları dolayısıyla söz konusu geçici 20 nci maddeye tabi personel çalıştıran bankaların da 5510 sayılı Kanun uyarınca işyeri olarak değerlendirilmesi mümkün bulunmadığından bu aşamada bahse konu personel adına Sosyal Güvenlik Kurumuna sigorta primi ödenmesinin söz konusu olmadığı, geçici 20 nci madde kapsamında sandık statüsüne tabi personelin çalıştırıldığı yerlerin 5510 sayılı Kanun uyarınca tanımı yapılan işyeri kapsamına girmemekle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işyeri olarak kabul edildiğinden, sandık statüsüne tabi personel çalıştırmaya başlanılan yerlerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine tescil edilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Ayrıca, eşi isteğe bağlı sigorta olan, tarımsal faaliyetlerinden dolayı 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayılanlar ile emekli olduktan sonra kendi adına çalışanların veya bir işverene bağlı olarak çalışanların prim ödemelerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş istenmiş ve adı geçen Kurum 13/06/2016 tarihli ve E.3363983 sayılı cevabi yazısında "... Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olduktan sonra 4/b (Bağ-Kur) kapsamında bulunan veya daha sonra bu kapsama girenlerden, 6663 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 09/02/2016 tarihi itibarıyla sosyal güvenlik destek primi alınmamaktadır.



Bu nedenle, emekli olduktan sonra bağlı oldukları vergi daireleri tarafından kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması olduğu bildirilenlerden, 01/03/2016 tarihi itibari ile sosyal güvenlik destek primi veya başka bir ad altında sosyal güvenlik primi alınmamaktadır.

Buna göre,

1-5510 sayılı Kanunun 50. maddesi gereğince isteğe bağlı sigortalılık, kişilerin kendi iradeleriyle isteğe bağlı olarak prim ödemeyi istemeleri ile uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir sigortalılık türü olduğundan, bu kapsamda bulunan sigortalıların kendi adına ve hesabına veya hizmet akdi ile bir işverene bağlı çalışan olarak değerlendirilmelerine imkan bulunmamaktadır.

2-Kurumumuzdan emekli aylığı bağlandıktan sonra bir işverenin yanında aylıkları kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışan sigortalıların, bu çalışmaları Kurumumuzca hizmet süresi olarak değerlendirilmemekle birlikte hizmet akdine dayalı çalışma olarak kabul edilmektedir.

3-Tarımsal faaliyetlerinden dolayı 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayılanların ise bu çalışmalarının kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir." görüşlerine yer vermiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm, açıklama ve Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri çerçevesinde;

1- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 50 nci maddesi gereğince eşi isteğe bağlı sigortalı olanlar her ne kadar Genel Yönetmelik'in 14 üncü maddesinin (d) bendinde yer alan prim ödeme şartını yerine getirmiş olsalar dahi mezkur hükümde geçen "kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması" şartını yerine getirmemeleri sebebiyle eşi isteğe bağlı sigortalı olan memurun eşinin bulunduğu yere aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılamayacağı,

2- Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde memurun kamu personeli olmayan eş sebebiyle aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için "talep edilen yerde" başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması gerektiği ifade edildiğinden, başvuru tarihi itibari ile son iki yıl içinde kesintili veya kesintisiz 360 gün sosyal güvenlik priminin tamamının talep edilen yerde yatırılmış olması ve başvuru tarihi itibarıyla eşin çalışıyor olması gerektiği,

3- Kendi adına işyeri bulunan ve bir firmayla bir işin yapımı konusunda sözleşme akdeden kişi veya bu kişi yanında çalışanların memur olan eşlerinin, aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için söz konusu kişi veya bu kişi yanında çalışanların "talep



edilen yerde" veya yazınızdaki ifade ile "geçici çalışılan yerde" başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödeme şartını yerine getirmeleri ve başvuru tarihi itibarıyla eşin çalışıyor olması gerektiği,

4- Memurun kamu personeli olmayan eş sebebiyle aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi "ödeme" şartını yerine getirmesi gerektiği, mezkur hükümde "ödeme" ifadesinin bulunması sebebiyle son 2 yıl içinde 360 günden fazla prim borcu bulunan eşin bulunduğu yere memur olan eşin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılmasının mümkün bulunmadığı,

5- Eşi emekli olduktan sonra;

a) kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyor olanlar her ne kadar Genel Yönetmelikte yer alan prim ödeme şartını, 6663 sayılı Kanunla getirilen istisna kapsamında, yerine getiremiyor olsalar dahi bu kişilerin fiili olarak kendi adına ve hesabına bağımsız çalıştıkları, bu fiili çalışmanın Maliye Bakanlığınca kayıt altına alındığı ve bu kişilerce ödenen sosyal güvenlik destek primlerine Genel Yönetmeliğin ilgili hükmünün yürürlüğe girmesinden sonra Kanunla istisna getirildiği göz önüne alındığında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son bir yıl içinde faaliyette bulunduklarını, Maliye Bakanlığından alacakları belge ile belgelendirmeleri kaydıyla bu durumda olan eşin bulunduğu yere memur olan eşinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği,

b) Bir işverene bağlı olarak çalışanların adlarına ödenen sosyal güvenlik destek primi ödemelerinin Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde yer alan "sosyal güvenlik primi ödeme" şartı kapsamında değerlendirilmesi sebebiyle, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik priminin ödenmesi halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere memur olan eşinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği,

6- Tarımsal faaliyetlerinden dolayı 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayılanların talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemeleri halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere memur olan eşinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği,

7-a) Eşi banka sandıklarına tabi olanların son iki yıl içinde 360 gün prim ödendiğine dair sandıklardan alınacak belge ile eşinin görev yapmakta olduğu Bankadan son 1 yıldır talep edilen ilde bulunan Banka şubesinde çalıştığına dair alınacak belgenin ilgili tarafından ibrazı halinde, bu durumda olan eşin bulunduğu yere memur olan eşinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği,



7-b) Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun kamu personeli olmayan eş sebebiyle aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için "talep edilen yerde" başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması gerektiği ifade edildiğinden, sosyal güvenlik primlerinin talep edilen yerde yatırılmış olması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te yer alan "son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi " ifadesine göre sigorta başlangıç tarihinin her hangi bir tarih olmasının mümkün olduğu hakkında...

30/06/2016 tarih ve 4046 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği " başlıklı 14 üncü maddesinde; "Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

...

d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,

...

atanması suretiyle yapılabilir... " hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, adı geçen Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre;

- Atanma başvurusunun yapıldığı tarih itibarıyla talep edilen yerde kamu personeli olmayan eşin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması gerektiği,

- Kamu personeli olmayan eşin sigorta başlangıç tarihinin son iki yıl içinde her hangi bir tarih olabileceği ve bu tarihten itibaren atanma başvurusunun yapıldığı tarihe kadar geçen sürede 360 gün sosyal güvenlik priminin ödenmiş olması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Zorunlu yer değiştirmeye tabi olan memurun eşinin emekli olduktan sonra kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması halinde, bu durumda olan eş sebebiyle memurun yer değişikliğinin yapılabileceği hakkında...

30/06/2016 tarih ve 4046 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12 nci maddesinde; "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır.

Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir." hükmü, "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinde "Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

b) Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere,

c) Eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere,



d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,

e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atanması suretiyle yapılabilir.

Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir." hükmü yer almaktadır.

Emekli olduktan sonra kendi adına çalışanların veya bir işverene bağlı olarak çalışanların prim ödemelerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş istenmiş ve adı geçen Kurum 13/06/2016 tarihli ve E.3363983 sayılı cevabi yazısında "... Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olduktan sonra 4/b (Bağ-Kur) kapsamında bulunan veya daha sonra bu kapsama girenlerden, 6663 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 09/02/2016 tarihi itibarıyla sosyal güvenlik destek primi alınmamaktadır.

Bu nedenle, emekli olduktan sonra bağlı oldukları vergi daireleri tarafından kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması olduğu bildirilenlerden, 01/03/2016 tarihi itibarı ile sosyal güvenlik destek primi veya başka bir ad altında sosyal güvenlik primi alınmamaktadır.

Buna göre,

...

2-Kurumumuzdan emekli aylığı bağlandıktan sonra bir işverenin yanında aylıkları kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışan sigortalıların, bu çalışmaları Kurumumuzca hizmet süresi olarak değerlendirilmemekle birlikte hizmet akdine dayalı çalışma olarak kabul edilmektedir.... " görüşlerine yer vermiştir.

Bu itibarla, emekli olduktan sonra kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyor olanlar her ne kadar Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde yer alan prim ödeme şartını, 6663 sayılı Kanunla getirilen istisna kapsamında, yerine getiremiyor olsalar dahi bu kişilerin fiili olarak kendi adına ve hesabına bağımsız çalıştıkları, bu fiili çalışmanın Maliye Bakanlığınca kayıt altına alındığı ve bu kişilerce ödenen sosyal güvenlik destek primlerine Genel Yönetmeliğin ilgili hükmünün yürürlüğe girmesinden sonra Kanunla istisna getirildiği göz önüne alındığında; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların talep edilen yerde başvuru



tarihi itibarıyla son bir yıl içinde faaliyette bulunduklarını Maliye Bakanlığında alacakları belge ile belgelendirmeleri kaydıyla bu durumda olan eşin bulunduğu yere memur olan eşinin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği veya memurun bulunduğu hizmet bölgesinde zorunlu çalışma süresini doldurmasına rağmen aile birliği mazeretine bağlı olarak yerinde kalabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Aile bireylerinin engel durumuna bağlı yer değişikliği için aranan sağlık kurulu raporunda “ağır engelli” ibaresinin yer almasının zorunlu olduğu hakkında...

16/06/2015 tarih ve 4098 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı Ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında, "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." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 30/03/2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde "Ağır özürlü" ibaresi, 'Özür durumuna göre özür oranı %50 ve üzerinde olduğu tespit edilenlerden günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğine özürlü sağlık kurulu tarafından karar verilen kişileri" şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümlerden de açıkça anlaşıldığı üzere, Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte ağır engellilik durumunun bizzat tanımlanması sebebiyle engellilik hali ile ağır engellilik halinin farklı durumlar olduğu, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in ek 3 üncü maddesine göre eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarının engellilik durumuna bağlı olarak memurun yer değiştirmesinin yapılabilmesi için ilgili mevzuatı uyarınca alınacak sağlık kurulu raporunda "ağır engelli" ibaresinin yer almasının zorunlu olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği talebinin işleme konulması veya reddedilmesine ilişkin hususlar hakkında...

08/03/2016 tarih ve 1424 sayılı görüş

Gümrük ve Ticaret Bakanlığında muhafaza memuru olarak görev yapan personelin bakmakla yükümlü olduğu annesinin %80 oranında tedaviyle çalışma olanağı vermeyen şizofreni hastası olduğunu, annesinin Mardin'de ikamet ettiğini ve ilgilinin Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 13/A maddesine istinaden yer değişikliği talep ettiğini, ancak adı geçen Bakanlığının ilgilinin kardeşlerinden bazılarının Mardin'de yaşaması ve hizmet ihtiyacını gerekçe göstererek ilgilinin talebinin red edildiğini belirterek,

- Bahsi geçen personelin talebinin Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesi kapsamında bir başvuru olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği,

- Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 13/A maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kadro imkânları ve hizmet ihtiyacı dikkate alınarak karşılanır..." hükmünün Genel Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesine aykırılık teşkil edip etmediği, söz konusu ifadenin Genel Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesini sınırlandırıp sınırlandırmadığı,

- Adı geçen Bakanlığın ilgilinin talebini reddetme gerekçeleri olan "hizmet ihtiyacı" ve "kardeşlerinden bir kaçının Mardin'de ikamet etmesinin" yürürlükte bulunan mevzuata aykırı olup olmadığı,

hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesinin beşinci fıkrasında "İlgili mevzuatı uyarınca verilecek rapora göre kendisi, eşi veya birinci derece kan hısımlığı bulunan bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri engelli olan memurların engellilik durumundan kaynaklanan yer değiştirme taleplerinin karşılanması için düzenlemeler yapılır." hükmü yer almaktadır.



25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin (Genel Yönetmeliğin) "Amaç" başlıklı 1 inci maddesinde; "Bu Yönetmelik; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik 2 nci maddesi ve aynı Kanunun 2670 sayılı Kanunla değişik 72 nci maddesine dayanılarak, Devlet Memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmiştir." hükmü, "Özel Yönetmelik" başlıklı 28 inci maddesinde, "Kurumlar bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde halen görevde bulunan memurların geçmiş hizmetlerinin bu Yönetmelik çerçevesinde nasıl değerlendirileceğini ve bu Yönetmeliğin çeşitli maddelerinde kurumlarca tesbiti öngörülen diğer hususları kapsıyan özel Yönetmeliklerini Devlet Personel Dairesinden olumlu görüş alınmak sureti ile çıkarırlar. Özel Yönetmeliklerde bu Yönetmeliğe aykırı hükümler yer alamaz. Ancak, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri ile Emniyet Hizmetleri sınıflarına dahil memurlar hakkında kendi özel yönetmeliklerinin uygulanmasına devam edilir." hükmü, "Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği" başlıklı Ek 3 üncü maddesinde ise "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." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 07.07.2012 tarihli ve 28346 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Yer değiştirme suretiyle atamaya tabi personel" başlıklı 7 inci maddesinde "(1) Yer değiştirme suretiyle atamaya tabi personel aşağıda gösterilmiştir;

a) Taşra teşkilatı personeli;

1) Bölge Müdür Yardımcısı, Gümrük Müdürü, Gümrük Muhafaza Kaçakçılık ve İstihbarat Müdürü, Personel Müdürü, Şube Müdürü, Araştırmacı (640 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile atanan), Gümrük Müdür Yardımcısı, Bölge Amiri, Kısım Amiri, Şef, Muayene



Memuru, Muhafaza Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Memur, İcra Memuru.

2) Laboratuvar Müdürü, Mühendis (laboratuvar müdürlüklerinde görevli), Kimyager, Laborant.

b) Döner sermaye teşkilatı personeli; Tasfiye İşletme Müdürü, İşletme Müdür Yardımcısı, Şef, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Memur, Anbar Memuru, Satış Memuru, Veznedar, Koruma ve Güvenlik Görevlisi." hükmü, "Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği" başlıklı 13/A maddesinde ise "(1) 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.

(2) Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kadro imkânları ve hizmet ihtiyacı dikkate alınarak karşılanır ve bu haktan bir defadan fazla yararlanılamaz.

(3) 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.

(4) Engellilik durumu devam ettiği sürece istek dışında memurun yeri değiştirilmez. Bölge hizmet süresini tamamlayanlardan Bakanlıkça gerekli görülmesi halinde engellilik durumunun devam ettiğine ilişkin eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu talep edilebilir. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde;

-Devlet memurunun Genel Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesinden yararlanabilmesi için; birinci derece kan hısımlarının (anne, baba, çocuklar) bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamında olması gerektiği, söz konusu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamında bulunup bulunmadığı hususunun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" tanımı esas alınarak tespit edilmesi gerektiği, ayrıca eşi ve bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarının (anne, baba, çocuklar) ağır engelli olduğuna dair sağlık kurulu raporunun bulunması gerektiği,

- Genel Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesinde yer alan şartlara sahip Devlet memurunun engellilik durumuna bağlı yer değişikliği talebinin kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine



getirilmesi için talep edilen yerde kurumun teşkilatının bulunması, söz konusu teşkilat bünyesinde bahsi geçen memurun atanabileceği bir kadronun bulunması ve yer değişikliği talebinin engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olması gerektiği,

- Engellilik durumuna bağlı yer değişikliğinin talep edildiği yerde kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatının bulunması, söz konusu teşkilatta memurun atanabileceği bir kadronun bulunması ve talebin engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olması halinde kamu kurum ve kuruluşlarınca yer değişikliği talebinin yerine getirilmesi gerektiği, bu üç husus dışındaki gerekçelerle yer değişikliği talebinin reddedilemeyeceği,

- Genel Yönetmeliğin 28 inci maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarının Devlet memurlarının yer değiştirmeye suretiyle atanmasına ilişkin olarak hazırladıkları özel yönetmeliklerde Genel Yönetmeliğe aykırı hükümlerin yer alamayacağının ifade edildiği

mütalaa edilmektedir.



Özet: Eşi aile hekimi olan memurun aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği hakkında...

10/04/2015 tarih ve 2464 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 16/08/2014 tarihli ve 29090 sayılı Resmi Gazete'de "Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yayımlanmış olup, bahsi geçen Yönetmeliğin 4 üncü maddesi ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin (Genel Yönetmeliğin) 14 üncü maddesi değiştirilmiştir. "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı söz konusu maddede; "Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

b) Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere,

c) Eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere,

d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,

e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atanması suretiyle yapılabilir.

Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer



değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir" hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun 3 üncü maddesinde, "Sağlık Bakanlığı; Bakanlık veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanı olarak çalıştırılacak sağlık personelinin, 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 personelinin aile hekimliği uygulamaları için görevlendirmeye veya aile hekimliği uzmanlık eğitimi veren kurumlarla sözleşme yapmaya yetkilidir.

Aile sağlığı elemanları, aile hekimi tarafından belirlenen ve Sağlık Bakanlığı tarafından uygun görülen, kurumlarınca da muvafakatı verilen Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşları personeli arasından seçilir ve bunlar sözleşmeli olarak çalıştırılır. Bu suretle eleman temin edilememesi halinde, Sağlık Bakanlığı, personelinin bu hizmetler için görevlendirebilir. İhtiyaç duyulması halinde, Türkiye'de mesleğini icra etmeye yetkili ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (4), (5) ve (7) numaralı alt bentlerindeki şartları taşıyan kamu görevlisi olmayan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanları; Sağlık Bakanlığının önerisi, Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine sözleşme yapılarak aile hekimliği uygulamalarını yürütmek üzere çalıştırılabilir.

Sözleşmeli olarak çalışan aile hekimi ve aile sağlığı elemanları 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 elemanı statüsüne geçenlerden önceki sözleşmeli personel statüsüne dönmek isteyenler, eski kurumlarındaki boş pozisyonlara öncelikle atanırlar ve bu madde kapsamındaki çalışmaları hizmet sürelerinde dikkate alınır.

Kadroya bağlı olarak veya sözleşmeli personel pozisyonlarında görev yapan personelden Sağlık Bakanlığınca aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak görevlendirilenlere, 209 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına Bağlı Sağlık Kuruluşları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun uyarınca ek ödeme yapılmaz. Bunlara, aylıklarına ve ücretlerine ilaveten, çalıştıkları günler dikkate alınarak aşağıdaki fıkrada belirlenen miktarların yarısını aşmamak üzere tespit edilecek tutarda ödeme yapılır.

Sözleşme yapılan aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarına, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre belirlenen en yüksek brüt sözleşme ücretinin aile hekimi için (6) katını, aile sağlığı elemanı için (1,5) katını aşmamak üzere tespit edilecek tutar, çalışılan ay



sonuçlarının ilgili sağlık idaresine bildiriminden itibaren onbeş gün içerisinde ödenir. Aile hekimlerine ve aile sağlığı elemanlarına 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesinde belirtilen yerlerde haftalık çalışma süresi ve mesai saatleri dışında ayda asgari sekiz saat; ihtiyaç hâlinde ise bu sürenin üzerinde nöbet görevi verilir. Bunlara entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde artırımlı ücretten yararlananlar hariç olmak üzere, 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi çerçevesinde nöbet ücreti ödenir.

Sözleşmeli olarak çalışmaya başlayanların, daha önce bağlı oldukları sosyal güvenlik kuruluşlarıyla ilişkileri aynı şekilde devam ettirilir. Ancak, her türlü prim, kesenek ve kurum karşılıkları bu fıkra da belirtilen ücretlerden kesilerek ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna aktarılır. Bunlar önceki durumları çerçevesinde tedavi yardımlarından yararlanmaya devam ederler." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

-Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "kamu personeli" deyiminin askeri kurum ve kuruluşlar da dahil olmak üzere 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde yer alan kurum ve kuruluşların kadro ve pozisyonlarında süreklilik arz eden bir görevde çalışan personeli kapsadığı,

-Sağlık Bakanlığı veya diğer kamu kurum veya kuruluşlarında Devlet memuru olarak çalışmakta iken aile hekimliği uygulaması kapsamında sözleşme imzalayan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanlarının kurumlarından aylıksız izinli sayılması ve kadroları ile ilişkilerinin devam etmesi sebebiyle, söz konusu personelin Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "kamu personeli" deyiminin kapsamına olduğu değerlendirilmekte olup, eşi bu kapsamda aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olan ilgili personeliniz hakkında mezkur hükmün (a) bendine göre işlem yapılması gerektiği,

-Sağlık Bakanlığı veya diğer kamu kurum veya kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken aile hekimliği uygulaması kapsamında sözleşme imzalayan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanlarının eski Kurumlarına dönmek istemesi halinde boş pozisyonlara öncelikle atanması sebebiyle, söz konusu personelin Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "kamu personeli" deyiminin kapsamına olduğu değerlendirilmekte olup, eşi bu kapsamda aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olan ilgili personeliniz hakkında mezkur hükmün (a) bendine göre işlem yapılması gerektiği,

-5258 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasına istinaden Sağlık Bakanlığının önerisi, Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine aile hekimliği uygulamalarını yürütmek üzere sözleşme yapılan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanlarının ise Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "kamu personeli" deyiminin



kapsamına girmediği, eşinin bu kapsamda aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olması halinde ilgili personel hakkında Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre işlem yapılması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Memur olan eşin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin gerçekleştirilebilmesi bakımından sosyal güvenlik primlerinin çalışılan yer dışında tek bir merkezden yatırılmaması gerektiği hakkında...

17/08/2016 tarih ve 4785 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin(Genel Yönetmeliğin) "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde; kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere, memurun aile birliği mazeretine bağlı olarak yer değişikliğinin yapılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Birden çok ilde işyeri bulunan bir ticari işletmede çalışanların sigorta primlerinin işyerlerinin bulunduğu yerlerden mi, yoksa bütün çalışanların primlerinin tek bir merkezden mi yatırıldığına ilişkin olarak Başkanlığımıza ait ilgi (b) yazı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş talep edilmiş olup, adı geçen Başkanlığa ait ilgi (c) yazıda ise "... Buna göre, 5510 sayılı Kanunun ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin yukarıda bahsi geçen maddelerinde yer alan hükümler çerçevesinde, işin yapıldığı yeri görev bölgesine alan sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezlerinde işyerlerinin tescil edilmesi gerekmektedir olup, işyerlerinde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan sigortalıların ise söz konusu personelin tabi tutulacakları sigorta kolları ve prim oranları üzerinden işyerlerinin bulunduğu yerdeki sosyal güvenlik il müdürlüklerinde/sosyal güvenlik merkezlerinde tescil edilen işyeri dosyalarından diğer bir ifadeyle sigortalıların istihdam edildikleri işyerlerinden Kurumumuza bildirimlerinin yapılması gerekmektedir.

Bu bakımdan, sigortalının fiilen çalıştığı yer işyeri sayıldığından, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran ve birden çok ilde işyeri olan firmaların sigortalıların fiilen çalıştırıldığı yerdeki Kurum ünitesinde/ünitelerinde işyeri tescili yaptırımları dolayısıyla çalışanların sigorta yükümlülüklerinin de fiilen çalıştıkları işyerlerinden yerine getirilmesi gerekmektedir.



Diğer taraftan, işverenlerin birden çok ilde şubesi bulunmakla birlikte, bu şubelerde fiilen çalışan sigortalıların, işverene ait tek bir ilden veya merkezden bildirmeleri durumunda bu hususta yapılacak ihbar ve şikayete istinaden yapılacak denetimler sonucu hazırlanacak raporlara göre tescil işlemleri güncellenmektedir." denilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ait ilgi (c) yazıda birden çok ilde işyeri bulunan firmaların sigortalıların fiilen çalıştırıldığı yerdeki Sosyal Güvenlik Kurumu ünitesinde/ünitelerinde işyeri tescili yaptırımları gerektiği, dolayısıyla çalışanların sigorta yükümlülüklerinin de fiilen çalıştıkları işyerlerinden yerine getirilmesi gerektiği ifade edildiğinden, birden çok ilde işyeri bulunan ticari işletmede çalışanların sigorta primlerinin fiilen görev yaptıkları işyerlerinin bulunduğu yerlerden değil de tek bir merkezden yatırılmasının mevzuata uygun olmadığı ve bu sebeple oluşan veya oluşabilecek mağduriyetlerin önlenmesi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna bilgi verilerek gerekli işlemlerin başlatılabileceği,

- Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun kamu personeli olmayan eş sebebiyle aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için "talep edilen yerde" başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması gerektiği ifade edildiğinden, sosyal güvenlik primlerinin talep edilen yerde yatırılmış olması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin kapsamı dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği hakkında...

01/07/2015 tarih ve 4509 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 13 üncü maddesinde, "Memurun sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisi, eşi, annesi, babası, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekir.

Sağlık mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur aynı hizmet bölgesi içinde başka bir hizmet alanına, bu şekilde mazeretin karşılanamaması halinde ise başka bir hizmet bölgesinde kurumca ihtiyaç duyulan ve mazeretinin karşılanabileceği bir hizmet alanına atanabilir." hükmü, "Can Güvenliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14/A maddesinde, "Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağının adli veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur; aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir..." hükmü, "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı ek 3 üncü maddesinde, "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." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Tanımlar" başlıklı birinci fıkrasının (10) numaralı bendinde, "Bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresi "5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ile 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile yedinci ve sekizinci fıkralarının dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

a) Eşini,

b) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

c) Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını," şeklinde tanımlanmıştır.

Aynı Kanunun "Finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi" başlıklı 63 üncü maddesinde, "Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır:...." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükümde genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yararlanabileceği sağlık hizmetleri sayılmaktadır.

Bu itibarla,

- Mezkur Yönetmelik'in 13 üncü ve 14/A maddesinde geçen "bakmakla yükümlü olduğu çocukları" ibaresi ile aynı Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesinde geçen "bakmakla



yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları" (çocuklar, anne, baba) ibaresinin kapsamının 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin kapsamı dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği,

- Devlet memurunun çocuğunun, annesinin veya babasının "bakmakla yükümlü olduğu kişi" kapsamında bulunup bulunmadığı hususuna ilişkin belgenin Sosyal Güvenlik Kurumundan talep edilmesi gerektiği,

- Devlet memurunun çocuklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında eşinin üzerine kayıtlı bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak belgelendirilmesi halinde de memurun çocukları sebebiyle sağlık, can güvenliği ve engellilik mazeretine dayanarak yer değiştirme suretiyle atanmayı talep edebileceği ve bu kapsamda yer değiştirme suretiyle atamasının yapılabileceği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te yer alan "eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden" ibaresinin Danıştay tarafından yürürlüğünün durdurulması sebebiyle, sağlık kurulu raporunun alınması gereken hastaneler hakkında...

26/05/2016 tarih ve 3260 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in (Genel Yönetmeliğin) "Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 13 üncü maddesinde "Memurun sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisi, eşi, annesi, babası, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekir.

Sağlık mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur aynı hizmet bölgesi içinde başka bir hizmet alanına, bu şekilde mazeretin karşılanamaması halinde ise başka bir hizmet bölgesinde kurumca ihtiyaç duyulan ve mazeretinin karşılanabileceği bir hizmet alanına atanabilir." hükmü yer almaktadır.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 7/10/2015 tarihli ve YD İtiraz No: 2015/946 sayılı Kararı ile 13 üncü maddenin birinci fıkrasında yer alan "eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden" ibaresinin yürürlüğü durdurulmuştur.

Diğer taraftan, 13/1/1983 tarihli ve 17927 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 29 uncu maddesinde "Bir sağlık kurulu kararına hasta, yasal temsilcisi veya çalıştığı kurumu tarafından itiraz edildiği takdirde; itiraz dilekçesi o yerin en büyük mülki amirliğince ilk raporun tasdikli bir örneği ile birlikte en yakın başka bir sağlık kuruluna gönderilir. Birinci ve ikinci rapor kararları aynı olursa karar kesinleşir. Çelişki halinde hasta Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının saptayacağı bir hakem hastaneye gönderilir. Bu hastane sağlık kurulunca verilen karar kesindir." hükmü yer almaktadır.



Bu itibarla, Genel Yönetmeliğin 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden" ibaresinin Danıştay tarafından yürürlüğünün durdurulması sebebiyle, zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun sağlık mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle atanması için aranan sağlık kurulu raporunun özel veya resmi sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurullarından alınmasının mümkün olduğu, ancak söz konusu sağlık kurulu raporları hakkında tereddüt bulunması halinde ilgilinin Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 29 uncu maddesi uyarınca başka bir sağlık kuruluna gönderilebileceği, birinci ve ikinci rapor arasında çelişki bulunması durumunda ise hastanın Sağlık Bakanlığının saptayacağı bir hakem hastaneye gönderileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Sağlık veya aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği yapılan memurun mazeretinin sona ermesi durumunda yapılacak işlem hakkında...

13/07/2016 tarih ve 4140 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin(Genel Yönetmelik) "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12 inci maddesinde, "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, daha önce görev yaptığı hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlamadan halen görev yaptığı hizmet bölgesine aile birliği veya sağlık mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle ataması yapılan memurun mazeretinin sona ermesi halinde eski hizmet bölgesindeki zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamasının zorunlu olduğu mütalaa edilmekte olup, ilgilinin zorunlu çalışma süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak üzere zorunlu hizmet süresini tamamlamadığı eski hizmet bölgesine Bakanlığınızca resen atanması gerekmektedir.

b) Daha önce görev yaptığı hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlayarak halen görev yaptığı hizmet bölgesine aile birliği veya sağlık mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle ataması yapılan memurun mazeretinin sona ermesi durumunda yapılacak işlem hususunda;

Bilindiği üzere, Genel Yönetmelik'in "Hizmet Bölgeleri ve Bölgelerdeki Zorunlu Çalışma Süreleri" başlıklı 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Zorunlu yer değiştirmeye tabi personel ve en az iki yıl olmak üzere hizmet bölgelerindeki zorunlu çalışma süreleri, bölgelerin özellikleri, teşkilat yapısı, hizmetin ülkenin her yerine etkin olarak götürülebilmesi ve diğer



hizmet gerekleri göz önünde bulundurulmak suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarınca tespit edilir." hükmü, " Zorunlu Hizmet Süresi Tamamlanmadan Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 10 uncu maddesinde, "Hizmetin gereği olarak 11 inci maddede ya da memurun isteği üzerine, 12 nci maddede belirtilen nedenlerle bu Yönetmeliğin 5 ncı maddesinde belirtilen zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan yer değiştirme suretiyle atanma yapılabilir." hükmü, "Hizmetin Gereği Olarak Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 11 inci maddesinde, "Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülmüş olan memurun hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Hizmet gereği yer değişikliği yapılan memurun ayrıldığı hizmet bölgesindeki eksik hizmetleri aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanında tamamlattırılır. Memurun görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde diğer hizmet bölgelerine de ataması yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılan memurun ayrıldığı hizmet bölgesindeki eksik hizmetleri daha sonra tamamlattırılır.

Hizmet gereği başka bir hizmet alanına veya bölgesine atanan memurlar, kurumların özel yönetmeliklerinde belirlenecek istisnalar dışında ayrıldığı hizmet alanına yeniden atanamaz " hükmü, "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12 nci maddesinde, "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır.

Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Genel Yönetmeliğin ek 2 nci maddesinde terör eylemleri etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışmayacak 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 kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanması hususu, ek 3 üncü maddesinde ise ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eş veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurların engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanma hususu düzenlenmektedir.



Aynı Yönetmeliğin "İstek üzerine daha alt hizmet bölgesine atanma" başlıklı 19 uncu maddesinde ise, "Memurlar, istekleri ve kurumlarının uygun görmesi üzerine bulundukları hizmet bölgesinden daha alt hizmet bölgesine atanabilirler. Bu takdirde alt hizmet bölgesinde geçen hizmet süreleri ayrıldıkları bölge hizmetinden sayılır." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükümde kendilerinin isteği ve Kurumlarının da uygun görmesi üzerine bulundukları hizmet bölgesinden daha alt hizmet bölgesine atanan memurun alt hizmet bölgesinde geçen hizmet sürelerinin ayrıldıkları bölge hizmetinden sayılacağı belirtilmek suretiyle, zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun bulunduğu hizmet bölgesindeki zorunlu hizmet süresini tamamlamadan daha alt hizmet bölgelerine atanabilmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Bu itibarla; Genel Yönetmeliğin 11 inci ve 12 nci maddesi ile ek 2 ve ek 3 üncü maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptığı hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlayarak halen görev yaptığı hizmet bölgesine aile birliği veya sağlık mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle ataması yapılan memurun mazeretinin sona ermesi durumunda,

- Bulunduğu hizmet bölgesindeki zorunlu hizmet süresini tamamlamamış ise söz konusu memurun halen bulunduğu yerde çalışmaya devam edebileceği veya aynı unvanla aynı hizmet bölgesinde yer alan diğer hizmet alanlarına yer değiştirme suretiyle atanabileceği,

- Bulunduğu hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlamamış olmasına rağmen alt hizmet bölgelerine atanma isteğinin bulunması ve bu isteğin Bakanlığınızca uygun görülmesi halinde bahsi geçen memurun aynı unvanla alt hizmet bölgelerine yer değiştirme suretiyle atanabileceği,

- Bulunduğu hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlamadan aynı unvanla üst hizmet bölgelerine yer değiştirme suretiyle atanamayacağı,

- Bulunduğu hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresini tamamlaması halinde aynı unvanla zorunlu çalışma süresini tamamlamadığı üst veya alt hizmet bölgelerine yer değiştirme suretiyle atanması gerektiği,

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte yer alan ve Devlet memurlarının sağlık, can güvenliği ve engellilik mazeretlerine dayanılarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin hükümlerde geçen "bakmakla yükümlü olduğu kişi" ibaresinin kimleri kapsadığı, nasıl tespit edileceği, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tespit edilmesi için ilgililerden hangi belgelerin istenmesi gerektiği ile bu belgenin hangi kurumdan istenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Memurun, vasi tayin edildiği kardeşinin ağır engellilik durumuna bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği hakkında...

15/08/2016 tarih ve 4717 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 19/4/1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin (Genel yönetmelik) "Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 13 üncü maddesinde "Memurun sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisi, eşi, annesi, babası, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekir.

Sağlık mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur aynı hizmet bölgesi içinde başka bir hizmet alanına, bu şekilde mazeretin karşılanamaması halinde ise başka bir hizmet bölgesinde kurumca ihtiyaç duyulan ve mazeretinin karşılanabileceği bir hizmet alanına atanabilir." hükmü, yine aynı Yönetmeliğin "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı ek madde 3 üncü maddesinde ise "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 bir defadan fazla ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır ve bu haktan 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." hükmü yer almaktadır. Engelli olmayan memurun; engellilik durumuna bağlı yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için eşinin ya da bakmakla yükümlü olunan birinci derece kan hısımlarının ağır engelli raporunun olması gerekmekte olup, kardeş birinci derece değil ikinci derece kan hısımdır. Bu durumda, ağır engelli raporu



olan vasi tayin edildiği kardeşi için memur, bu madde kapsamında yer değiştirme talebinde bulunamaz.

Bununla birlikte, sağlık mazeretine bağlı yer değişikliğinde ise memurun kendisi ve eşi ile birinci derece kan hısımlarından olan annesi, babası ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının yanında birinci derece olmasa dahi vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığı için sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği talebinde bulunabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; memurun, vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığına istinaden, Genel Yönetmeliğin 13 maddesindeki kıstaslara göre sağlık mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Engelli aday memurların Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin Ek 3 üncü maddesine göre yer değiştirme suretiyle atanma taleplerinin karşılanabileceği hakkında...

24/03/2015 tarih ve 2048 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin Ek 3 üncü maddesinde; "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." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, yukarıda yer verilen maddede bu kapsamdaki taleplerin bahse konu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kurumların kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanacağı hüküm altına alındığından, Genel Müdürlüğünüz kadro imkanı ve teşkilat yapısı dikkate alınarak Kurumunuzda görev yapmakta olan engelli personelin söz konusu maddeye istinaden yer değiştirme suretiyle atanma talebinde bulunmaları halinde bu taleplerin Genel Müdürlüğünüzce karşılanması gerektiği ve aday memurların da bu madde hükmünden yararlanabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Zorunlu yer değiştirmeye tabi olarak görev yapmakta olan memurların, başka kurumlarda geçici görevle çalışan kamu personeli olan eşlerinin bulunduğu yere yer değiştirme suretiyle atanamayacakları hakkında...

11/03/2016 tarih ve 1575 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

(...) atanması suretiyle yapılabilir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde; zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun aile birliği mazeretine istinaden yer değişikliği, kamu personeli olan eşin kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda yapılabilir. Mezkur maddeye istinaden, memurun aile birliği mazeretine dayalı olarak kamu personeli olan eşin kadro veya pozisyonunun bulunduğu kurumun olduğu yere atanabileceği mütalaa edilmekte olup, eşin geçici görevlendirme suretiyle görev yapmakta olduğu kurumun bulunduğu yerin bu kapsamda yer almadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde yer verilen aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinde kurumlar arası koordinasyonun sağlanması hakkında...

17/03/2016 tarih ve 1746 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler" başlıklı 12 nci maddesinde; "Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır.

Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir." hükmü yer almakta, "Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde ise eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere memurun aile birliği mazeretine dayalı olarak yer değişikliğinin yapılabileceği ifade edilmektedir.

Bu itibarla,

- Mezkur Yönetmelikte aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliklerinde eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere memurun atamasının yapılabileceği hüküm altına alınmış olup, bu doğrultuda öncelikle kurumsal hizmet ihtiyaçlarının ilgili kurumlarca belirlenip daha sonra diğer kurumla koordinasyona geçilerek her iki kurumun ortak öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yerin tespit edilmesinin ve eşlerin atanma dönemi içerisinde tespit edilen bu yere atanması suretiyle aile birliğinin sağlanmasının yerinde olacağı,



- Bakanlığınızda görevli memurun başka bir kurumda çalışmakta olan eşinin bulunduğu yerde Bakanlığınızın hizmet ihtiyacı olması halinde, diğer kurumla koordinasyon sağlanmasına gerek bulunmaksızın ilgili memurun eşinin bulunduğu yere atanma dönemi içerisinde yer değiştirme suretiyle atamasının yapılabileceği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Bakanlık merkez teşkilatında çalışmakta iken yurt dışı temsilciliklerinden birinde geçici olarak görevlendirilen ve geçici görevi devam ederken aynı temsilciliğe ataması yapılan personelin kullanabileceği mehil müddeti hakkında...

22/11/2016 tarih ve 6810 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Atamalarda görev yerine hareket ve işe başlama süresi" başlıklı 62 nci maddesinde; "İlk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle;

a) Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,

b) Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,

İzleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Bakanlar Kurulu Kararı ile kısaltılabilir.

Yukarıdaki süreler;

1 - Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için iznin veya geçici görevin bitimi,

2 - Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,

3 - Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlar.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber (a) ve (b) bentlerindeki süreler izin ve rapor müddetinin bitmesinde başlar.



Bu maddede geçen "yer" deyiminin kapsamı İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca birlikte belirtilir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümde zikredilen 15 günlük mehil müddetinin, memurun kadrosunun bulunduğu yerden başka yerdeki göreve atanma durumu için öngörüldüğü; bu çerçevede kadrosu Bakanlığınız merkez teşkilatında bulunan ve yurt dışı temsilciliklerinizden birinde geçici görevli olarak çalışmakta iken bu temsilciliğe yer değiştirme suretiyle ataması yapılan personelinizin mezkur hükümde geçen mehil müddetini kullanabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Aynı il içinde başka bir yere atanan memurun mehil müddetini kullanabileceği hakkında...

09/03/2015 tarih ve 1674 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Atamalarda görev yerine hareket ve işe başlama süresi" başlıklı 62 nci maddesinde, "İlk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle;

a) Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,

b) Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,

İzleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Bakanlar Kurulu Kararı ile kısaltılabilir.

Yukarıdaki süreler;

1 - Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için iznin veya geçici görevin bitimi,

2 - Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,

3 - Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlar.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber (a) ve (b) bentlerindeki süreler izin ve rapor müddetinin bitmesinde başlar.

Bu maddede geçen "yer" deyiminin kapsamı İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca birlikte belirtilir." hükmüne yer verilmiş, söz konusu hükümde "aynı yerdeki görevlere" atananların ve



"başka yerdeki görevlere" atananların mehil müddetleri belirlenmiş, "aynı yer" ve "başka yer" kavramlarının ise İçişleri ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirleneceği ifade edilmiştir.

Ancak "aynı yerdeki" veya "başka yerdeki" görev tanımları İçişleri ve Maliye Bakanlığınca yapılmamıştır. Uygulamada söz konusu boşluk, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinin (g) bendindeki "memuriyet mahalli" ve (h) bendindeki "başka yer" ifadeleriyle doldurulmuştur.

Bilindiği üzere, 6360 sayılı "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van il belediyeleri, sınırları il mülki sınırları olmak üzere büyükşehir belediyesine dönüştürülmüş, Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun illerindeki büyükşehir belediyelerinin sınırları da il mülki sınırı haline getirilmiştir. Söz konusu Kanun ile tüm büyükşehir belediyelerinde belediye sınırının il mülki sınırı haline getirilmesi 6245 sayılı Harcırah Kanununun uygulanması açısından memuriyet mahalli kavramının büyükşehir belediyelerinde farklı bir şekilde tanımlanması gereğini ortaya çıkarmıştır.

Bu sebeple, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde yer alan "memuriyet mahalli" tanımı 11/9/2014 tarihli ve 29116 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun"un 89 uncu maddesi ile; "Memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu şehir ve kasabaların belediye sınırları içinde bulunan mahaller ile bu mahallerin dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu şehir ve kasabaların devamı niteliğinde bulunup belediye hizmetlerinin götürüldüğü, büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde ise il mülki sınırları içinde kalmak kaydıyla memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu ilçe belediye sınırları içinde kalan ve yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden yerler ile belediye sınırları dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu yerlerin devamı niteliğindeki mahaller ve kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerleri," şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan düzenleme ile büyükşehir belediyeleri dışında kalan belediyelerde eski uygulamanın devamı sağlanmış, büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde görev yapan memur ve hizmetliler için yeni bir memuriyet mahalli tanımı yapılmıştır.

Aynı Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde ise "başka yer" ibaresi "Yukarıda (g) fıkrasında yazılı memuriyet mahalli dışındaki yerleri" şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrıca, yapılan bu değişiklikler neticesinde memuriyet mahalli kavramının tanımına ilişkin olarak uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin giderilebilmesi ve uygulamada birliğin sağlanması amacıyla Maliye Bakanlığınca 39 Seri Nolu Harcırah Kanunu Genel Tebliğ



hazırlanmış olup, söz konusu Tebliğ 27/11/2014 tarihli ve 29188 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğde büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde memuriyet mahalli kavramının nasıl anlaşılması gerektiği uygulama örneklerine de yer verilmek suretiyle açıklanmıştır.

Bu itibarla, Başkanlığınız taşra teşkilatı il merkezinde görev yapmakta iken aynı il sınırları içinde yer alan sosyal güvenlik merkezlerine ataması yapılan personelin, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uyarınca harcıraha hak kazanmaları halinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 nci maddesinde öngörülen mehil müddetinden yararlanmalarının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



VEKALET VE İKİNCİ GÖREVE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelikte geçen “atanmış olanlar” ibaresinden hareketle vekaleten geçirilen sürelerin dikkate alınması gerektiği hakkında...

13/06/2016 tarih ve 3584 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 13/01/2007 tarihli ve 26402 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmeliğin “Mesleki Yeterlilik Sınavı” başlıklı 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında “Kurumlarında genel müdür ve eşdeğer düzeyde ve/veya daha üst görevlere atanmış olanlar, bu görevlerde toplam iki yıl çalışmış olmaları şartı ile meslekî yeterlilik sınavına tabi tutulmaz. Genel müdür ve eşdeğer görevlerin belirlenmesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek göstergeye ilişkin hükümleri esas alınır.” ifadesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesinde düzenlenmiş olan vekalet müessesisi, kamu hizmetinin sürekliliğinin sağlanması adına Devlet memurlarının işlerinden geçici olarak ayrılımları ya da Devlet memurlarına ait kadroların çeşitli nedenlerle boşalması halinde ilgili memurlar dönene kadar işlerin bir başka kişiye gördürülmesini ifade etmekte olup, bu anlamda vekalet müessesisi kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlamaya yönelik olarak getirilmiş geçici süreli bir uygulama olduğu aşikardır.

Bu itibarla, mezkur Yönetmeliğin ilgili hükmünde yer alan “kurumlarında genel müdür ve eşdeğer düzeyde ve/veya daha üst görevlere atanmış olanlar” ifadesindeki “atanmış olanlar” ibaresinden hareketle asaleten atanmış olarak geçirilmiş olan sürelerin dikkate alınması gerekmektedir.



Özet: Enformasyon memuru olarak görev yapan ve Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi sosyal hizmetler bölümü mezunu olan personelin münhal bulunan sosyal çalışmacı kadrosunda vekaleten görevlendirilebileceği hakkında...

12/08/2016 tarih ve 4643 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları" başlıklı 86 ncı maddesinde "Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılımları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir...

Aynı kurumdan ayrılımlar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin üç aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir...

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. ..." hükümlerine yer verilerek kamu kurum ve kuruluşlarında dolu veya boş bulunan kadrolara vekaleten personel atanabileceği öngörülmüştür.

Vekaleten yürütülen görevler karşılığında yapılacak ödemelerle ilgili olarak, 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesinde, bir kadroya vekaleten atanan memurlara, vekalet aylığı ödeneceği, vekalet aylığı ödenebilmesi için vekilin asilde aranan şartları taşımasının zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, 17/05/1987 tarihli ve 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde; "...1 Bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde görevin gerekleri ve nitelikleri değişmeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asil memurda aranan şartlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu sebeple;

a) 1- 4 üncü dereceli kadrolara vekalet edeceklerin 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olmaları,



b) 5-15 inci dereceli kadrolara vekalet ettirileceklerin öğrenim durumları itibarıyla tesbit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak kaydıyla vekalet ettirilecekleri kadronun derecesinin, kazanılmış hak aylık derecesinin üç üst derecesinden fazla olmaması,

gerekmektedir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 30/04/2015 tarihli ve 29342 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Personeli Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin “Görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi hizmet grupları ve kadrolar” başlıklı 5 inci maddesinde sosyal çalışmacı kadrosu unvan değişikliğine tabi kadrolar arasında sayılmış olup, aynı Yönetmeliğin “Unvan değişikliği suretiyle atanacaklarda aranacak şartlar” başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde ise sosyal çalışmacı kadrosuna atanabilmek için unvan değişikliği sınavında başarılı olma şartının yanı sıra fakülte veya dört yıllık yüksekokulların ilgili bölümünden mezun olma şartının da arandığı belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Enformasyon memuru olarak görev yapan ve Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi sosyal hizmetler bölümü mezunu olan ilgilinin vekaletle ilişkin yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalarda belirtilen şartları taşıması kaydıyla sosyal çalışmacı unvanlı kadroya vekalet edebileceği,

- Ancak ilk defa kamu hizmetlerine personel alımı veya unvan değişikliği yoluyla atanılabilecek, idari sorumluluk ve yetki kullanımı gerektirmeyen, boş kaldığı takdirde idari işleyişte ve kamu hizmeti sunumunda aksamaya yol açmayacak nitelikteki kadrolara ait görevlerin uzun süreli olarak vekâleten gördürülmesinin yerinde olmadığı, bunun yerine söz konusu kadroların ilk defa kamu hizmetlerine personel alımı veya unvan değişikliği yoluyla doldurulmasının daha uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: 8 yıl 9 ay 18 gün hizmeti bulunan personele 657 sayılı Kanunun değişik 86 ve 175 inci maddeleri gereğince 1 inci derece Daire Başkanı kadrosuna vekalet verilemeyeceği hakkında...

12/08/2016 tarih ve 4645 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları" başlıklı 86 ncı maddesinde "Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir...

Aynı kurumdan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin üç aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir...

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. ..." hükümlerine yer verilerek kamu kurum ve kuruluşlarında dolu veya boş bulunan kadrolara vekaleten personel atanabileceği öngörülmüştür.

Vekaleten yürütülen görevler karşılığında yapılacak ödemelerle ilgili olarak, 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesinde, bir kadroya vekaleten atanan memurlara, vekalet aylığı ödeneceği, vekalet aylığı ödenebilmesi için vekilin asilde aranan şartları taşımasının zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Öte yandan, 17/05/1987 tarihli ve 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde; "...1. Bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde görevin gerekleri ve nitelikleri değişmeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asil memurda aranan şartlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu sebeple;

a) 1- 4 üncü dereceli kadrolara vekalet edeceklerin 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olmaları,



b) 5-15 inci dereceli kadrolara vekalet ettirileceklerin öğrenim durumları itibariyle tesbit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak kaydıyla vekalet ettirilecekleri kadronun derecesinin, kazanılmış hak aylık derecesinin üç üst derecesinden fazla olmaması,

gerekmektedir.

2. Asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunamadığı takdirde, hizmetin aksamadan yürütülebilmesi bakımından herhangi bir şekilde boşalmış veya boş bulunan bir görevin öncelikle varsa yardımcıları yoksa asilde aranan şartlara en yakın personel tarafından tedviren gördürülmesi mümkün görülmektedir.

3. 657 sayılı Kanunun vekâlet ücreti ödenmesine ilişkin 175 inci maddesine göre, tedvir dolayısıyla herhangi bir ödeme yapılması mümkün bulunmamaktadır...” düzenlemesine yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme ile 1- 4 üncü dereceli kadrolara vekalet edeceklerin 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olmaları, ancak asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunamadığı takdirde boş bulunan bir görevin öncelikle varsa yardımcıları yoksa asilde aranan şartlara en yakın personel tarafından tedviren yürütülmesi öngörülmüştür.

Mezkur Kanunun 68/B maddesinde ise 1-4 üncü derecedeki kadrolara atama için yüksek öğrenim görmüş olma şartının yanı sıra 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl, 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300’den az olanlar için en az 10 yıl, 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl hizmetinin bulunması şartı aranmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 8 yıl 9 ay 18 gün hizmeti bulunan personelin 1 inci dereceli Daire Başkanı kadrosuna vekalet için asilde aranan şartları taşınamaması sebebiyle vekaleten görevlendirilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Belediyelerde görev yapan veteriner hekimlerin, denetimlerde valiliklerce görevlendirilmeleri halinde bu görevlendirmelerin 657 sayılı Kanunun 88 inci maddesi kapsamında ikinci görev olarak değerlendirileceği, ancak ikinci görev ücretinin ödenemeyeceği hakkında...

12/05/2016 tarih ve 2953 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 5199 sayılı Kanunun "Denetim" başlıklı 17 nci maddesinde; "Bu Kanun hükümlerine uyulup uyulmadığını denetleme yetkisi Bakanlığa aittir. Gerekteğinde bu yetki Bakanlıkça mahallin en büyük mülki amirine yetki devri suretiyle devredilebilir.

Denetim elemanlarının nitelikleri ve denetime ilişkin usul ve esaslar ile kayıt ve izleme sistemi kurma, bildirim yükümlülüğü ile bunları verecekler hakkındaki usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir..." hükmü bulunmak, bu hüküm doğrultusunda çıkarılan mezkur Yönetmeliğin dördüncü maddesinin (f) bendinde; "Denetim elemanı: 5199 sayılı Kanunda belirtilen denetimleri yapmaya ve bu Kanun çerçevesinde kabahat teşkil eden fiileri işleyenler hakkında işlem yapmaya, Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ve/veya mahallin en büyük mülki amirince görevlendirilen personeli" tanımı yapılmış ve 42 nci maddesinde; "...Bakanlığın yetkisini devretmesi halinde, mahallin en büyük mülki amiri il bünyesinde veya mevcut değilse başka illerden veya kurumlardan hayvanların korunması konusunda uzman personeli de denetim ile görevlendirebilir. Bakanlık, merkez teşkilatı ilgili birim personelini de denetim ile görevlendirebilir." hükmüne yer verilmiş olup anılan hükümlerden, münhasıran mezkur Kanun ve Yönetmelik çerçevesinde yapılacak denetimlerle görevli bir memuriyet kadrosu ihdas edilmediği, bu denetimlerin "görevlendirme" yoluyla yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 87 nci maddesinde memurlar hakkındaki ikinci görev yasağının kapsamı belirlemiş ve takip eden 88 inci maddesinde hangi hizmetlerin memurlara ikinci görev olarak verilebileceği sayılmış olup; "Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

A) Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetler,



B) Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülme şartıyla;

1) 87 nci maddede yazılı kurumların tabiplikleri, dış tabiplikleri, eczacılıkları, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları,

2) 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." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, ikinci görev kapsamında gördürülen hizmetlere karşılık verilecek ücrete ilişkin olarak 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesinin üçüncü fıkrasında; "88 inci maddeye göre ikinci görev verilen memurlara, bu görevleri karşılığında aylık ödenebilmesi için boş bir kadroya ait görevin ikinci görev olarak yürütülmesi gerekir..." hükmüne yer verilerek karşılığında ücret ödenebilecek ikinci görevlerin niteliği belirlenmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu ile Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliği kapsamında yapılacak denetimlerde, belediyelerde çalışan veteriner hekimlere ikinci görev olarak denetim görevi verilebileceği ancak, söz konusu denetim görevinin herhangi boş bir kadroya ait görev olmaması nedeniyle, görevlendirilenlere ikinci görev ücreti ödenemeyeceği mütalaa edilmektedir.





ÇEKİLME, ÇEKİLMİŞ SAYILMA VE BEKLEME SÜRELERİNE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Sokağa çıkma yasağı sebebiyle görevine gelemeyen memurun bu durumu resmi makamlarca verilmiş bir belge ile ispat etmesi durumunda çekilmiş sayılamayacağı hakkında...

29/04/2016 tarih ve 2641 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çekilme" başlıklı 94 üncü maddesinde "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz 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 sayılır." hükmü yer almakta olup, izinli veya kurumlarınca kabul edilebilir bir mazereti olan memurun zımnen çekilme isteğinde bulunmuş kabul edilemeyeceği düşünülmektedir. Ayrıca mezkur Kanunun "Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller" başlıklı 125 inci maddesinde, göreve geç gelme veya belirli bir süre gelmeme farklı disiplin cezaları ile yaptırıma bağlanmış ve kanun koyucu bu durumlarda dahi memura disiplin cezası verilebilmesi için "özürsüz" olma şartını aramıştır.

Diğer taraftan, söz konusu Kanunun "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde "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 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü, "Yıllık izinlerin kullanılışı" başlıklı 103 üncü maddesinde "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. unlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir." hükmü yer almakta olup, yıllık izin kullanılmasına ilişkin olarak amirlerin sadece zamanı belirleme yetkilerinin bulunduğu, yıllık iznin bitiminden itibaren memurun tekrar yıllık izin kullanabilmesi için göreve başlaması gerektiği, memurun bu yönde bir talebi olmadan yıllık izin kullandırılmayacağı düşünülmekte olup, ilgilinin yıllık iznin bitimi tarihinden sonra göreve başlamaması veya başlayamaması sonucu, göreve



başlayacağı zamana kadar geçen sürelerin yıllık izin kapsamında değerlendirilemeyeceği, kaldı ki ilgi yazınızdan ilgilinin kabul edilebilir bir mazeretinin olduğu, bu mazeret kapsamında göreve gelinmeyen süreler için şahsa yıllık izin kullandırmanın, çalışanın dinlenmesi için verilen yıllık iznin mantığına aykırı olduğu mütalaa edilmektedir.

Ayrıca, mezkur Kanunun 104 üncü maddenin (C) bendinde ise "(A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür." hükmü yer almakta olup; amirlerin mazeret iznini verip vermeme konusunda takdir yetkisinin bulunduğu, ancak memurun söz konusu izni kullanma konusunda talebinin ve kabul edilebilir bir mazeretinin olması gerektiği, tek başına mazeretin varlığının amire, bu izni kullandırma konusunda bir yetki tanımayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, mazeret izninin, memurun şahsına özel bir mazereti sebebiyle mezkur fıkroda belirtilen amirlerce verilebilen bir izin hakkı olması, ilgilinin şahsına özel bir mazeret sebebiyle değil de sokağa çıkma yasağı nedeniyle görevine başlayamadığı, bu durumu resmi makamlarca verilmiş bir belge ile ispat ettiği ve bahsi geçen personelin mazeret izni kullanmaya yönelik talebinin de bulunmadığı göz önüne alındığında ilgiliye söz konusu fıkra kapsamında mazeret izni verilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-Memurun, Bakanlığınızca kabul edilebilir bir mazeretinin veya özrünün olması durumunda, yıllık iznin bitim tarihinden itibaren görevine gelememesi sebebiyle hakkında disiplin hükümlerinin ya da 657 sayılı Kanunun 94 üncü maddesinin uygulanmasının,

-Kamu düzeni ve kamu güvenliği nedeni ile ilan edilen sokağa çıkma yasağı sebebiyle göreve gelemeyen memurun, bu durumu resmi makamlarca verilmiş bir belge ile ispat etmesi durumunda, göreve gelemediği bu sürelerin yıllık izinden düşülemeyeceği, mazeret izni kapsamında değerlendirilemeyeceği ve bu süreler için kişi hakkında herhangi bir işlem yapılmasının,

uygun olmayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Şizofreni hastası olan ve halen aylıksız izinde olan memurun, malulen emekliye sevk edilmesine rağmen hastalığını kabul etmemesinden dolayı, sağlık kurulu raporu alınamaması sebebiyle aylıksız izin bitiminde göreve başlamazsa çekilmiş sayılması gerektiği hakkında...

17/08/2016 tarih ve 4781 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartlara ilişkin hükmün düzenlendiği 48 inci maddesinin (A) bendinin 7 numaralı alt bendinde, "53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak." hükmü, memurluğun sona ermesi hallerinin sayıldığı 98 inci maddesinin (b) bendinde ise; "Memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi;" hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Çekilme" başlıklı 94 üncü maddesinde, "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz 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 sayılır." hükmü, "Olağanüstü yönetim hallerinde çekilme usulü" başlıklı 96 ncı maddesinde, "Olağanüstü hal, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet Memurları yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar." hükmü "Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmaları" başlıklı 97 nci maddesinde "Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

...

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar." hükmü yer almaktadır.

22/07/2016 tarihli ve 29778 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1116 sayılı Ülke Genelinde Olağanüstü Hal İlanına Dair Karar ile 21/07/2016 Perşembe günü saat 01.00'dan itibaren doksan gün süreyle olağanüstü hal ilan edilmesi hakkındaki Bakanlar Kurulunun



20/07/2016 tarihinde alınan Kararı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunca onaylanmıştır.

Ayrıca, mezkur Kanunun "Aylıksız izin" başlıklı 108 inci maddesinin (F) fıkrasında "Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde,

- Şizofreni hastalığı bulunan memurun görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığının bulunup bulunmadığı hususunun resmi sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca tespit edilebileceği,

- Yapılan tespit sonucunda ilgilinin hastalığının görevini devamlı yapmasına engel olacağı kanaatine varılması durumunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 98 inci maddesinin (b) bendi çerçevesinde memuriyetine son verilmesi gerektiği,

- Halen aylıksız izinli olan memurun aylıksız iznin bitiminde görevine başlamaması halinde ilgilinin çekilmiş sayılması gerektiği, aylıksız izin bitiminde görevine başlamayan memurun çekilmiş sayılması için 10 günlük sürenin beklenmesine gerek olmadığı ve bu şekilde çekilmiş sayılan memurun 657 sayılı Kanunun 96 ncı maddesine aykırı hareket etmesi sebebiyle hiçbir surette tekrar Devlet memurluğuna alınamayacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Akademik ve idari personelinden emekliliğe esas hizmet süresini dolduran ancak emekli maaşı ve ikramiyesini almayı hak etmeleri için gereken yaş şartını sağlayamadıkları halde görevlerinden ayrılmak suretiyle açıkta bekleyenlerin ayrılışlarının istifa kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu personelin yeniden görevlerine dönme imkanlarının kurum takdirinde olduğu hakkında...

13/05/2016 tarih ve 2973 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun geçici 205 inci maddesinde; “Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

Kadın iştirakçilerden 20, erkek iştirakçilerden 25 fiili hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır.

a) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya 2 yıldan az kalan iştirakçilerden kadın ise 38, erkek ise 43 yaşını,

23.5.2002 tarihinde;

b) Emeklilik hizmet sürelerini dolduranlar ile doldurmaya; 2 tam yıl veya daha az kalan iştirakçilerden kadın ise 40, erkek ise 44 yaşını,

c) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 2 tam yıldan fazla, 3 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 41, 2 tam yıldan fazla, 3 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 45 yaşını,

...

Doldurmaları ve kadın iştirakçinin 20, erkek iştirakçinin 25 fiilî hizmet süresini tamamlamaları halinde istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır.” hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm ile ilgililere emekli aylığı bağlanabilmesi için belirli bir hizmet süresinin doldurulması ile belirli bir yaş şartının sağlanması olmak üzere iki şart öngörülmüş olup, emekliliğe esas hizmet süresini dolduran ancak yaş şartını sağlayamayan personelinizin emekli aylığı bağlanabilmesi için gereken şartlardan yaş şartını sağlamadığı anlaşılmakta olup, bu durumdaki ilgililerin emeklilik statüsünde değerlendirilemeyecekleri düşünülmektedir.



Aynı Kanunun 91 inci maddesinde ise; “Bu Kanuna göre bağlanan çeşitli mahiyetteki aylıkların ödenmesi aşağıdaki fıkralarda yazılı tarihlerden başlar:

...

c) Her ne suretle olursa olsun açıkta bulunanlardan emekli aylığına müstahak olanların veya ölenlerin emekli ve adi malullük aylıklarıyla dul ve yetimlerine bağlanacak aylıklar, son ayrıldıkları kurumlara kendileri veya dul ve yetimleri tarafından yazı ile yapılacak müracaat tarihlerini takip eden ay başından” hükmüne yer verilmek suretiyle, bu hüküm ile de açıkta bekleyenlerden yaş şartını tamamlayanlara emekli aylığı bağlanabilmesi için son görev yaptıkları kuruma şahsen başvurmaları halinde emekli aylıklarının ödenebileceği belirtilmiştir.

Bununla birlikte, emeklilik işlemleri silsilesinin; öncelikle memurun doldurduğu hizmet yılı ile yaşının belirtildiği ve emekliye ayrılma isteğini içeren bir dilekçe ile başvurması, başvurusu üzerine personel işlerinden sorumlu birimde, Sosyal Güvenlik Kurumunca hazırlanan sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile emeklilik belgesi formunun düzenlenmesi ve atamaya yetkili amir tarafından emekliye sevkinin onaylanması aşamalarının kurumlarca tamamlanıp SGK’ya gönderilmesi üzerine gerekli inceleme ve işlemlerin SGK tarafından yapılmasının ardından sonuçlandığı hususları da dikkate alındığında, hizmet süresini dolduran ancak yaş şartını sağlayamayan personelinizin henüz bütün unsurlarıyla emekliliği hak etmemiş oldukları ve görevden ayrılışlarının memuriyetten çekilme kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, memurluğun sona ermesi halleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 98 inci maddesinde düzenlenmiş olup; “Devlet memurlarının

...

c)Memurluktan çekilmesi;

ç)İstek, yaş haddi, malûllük sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması;

...

hallerinde memurluğu sona erer.” hükmü bulunmakta olup, memurluğu sona erdiren hallerden çekilme ve çekilmiş sayılma durumları 94 – 97 nci maddelerde detaylarıyla düzenlenmiş, emeklilik ise bir hak olarak 19 ve 187 nci maddelerde sayılarak emeklilik kanunlarına atıf yapılmıştır.

Memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları hususunda ise mezkur Kanunun 92 nci maddesinin birinci fıkrasında; “İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı



kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, emekliliğe esas hizmet sürelerini tamamlayıp emekliliği hak edecekleri yaşı doldurmayan ve bu süreyi açıkta beklemek üzere başvurup Üniversitenizdeki görevlerinden ayrılanlardan, 657 sayılı Kanuna tabi idari personelin adı geçen Kanunun 94 üncü maddesi kapsamında görevlerinden çekilmiş oldukları, aynı Kanunun 92 nci maddesine göre idareniz takdirinde olmak üzere Üniversitenizde yeniden işe başlamalarının mümkün bulunduğu, yine bahse konu durumda bulunan ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi akademik personelin de yeniden göreve dönmeleri hususunda herhangi bir kısıtlayıcı hüküm bulunmadığı değerlendirilmekle birlikte, bu kapsamda yapılacak olan atamaların 190 sayılı KHK'nın ek 7 nci maddesi ile 78 sayılı KHK'nın 5 inci maddesi uyarınca bütçe kanunları ile belirlenen atama sayısı sınırlamalarına tabi olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen ve daire başkanlığı kadrosuna asaleten atanabilmek için gereken şartları taşıyan personelin, anılan göreve atanabilmek için idari hizmet sözleşmelerinin atama işleminin ilgililere tebellüğ edildiği tarih itibarıyla fesh edilmiş sayılması gerektiği ve bu personelin bekleme sürelerine tabi olmayacağı hakkında...

29/04/2016 tarih ve 2645 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinde; "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu sürelere iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır... " hükmüne yer verilmiştir.



Söz konusu hükümden, 3600 ek göstergeye sahip daire başkanlığı kadrosuna atanabilmek için personelin en az 10 yıl hizmet süresinin bulunması ve yüksek öğrenim görmüş olması şartı olduğu anlaşılmakta olup, anılan hizmet süresinin hesaplaması da yine mezkur maddedeki usule göre yapılmaktadır.

Mezkur Kanunun "Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmaları" başlıklı 97 nci maddesinde ise; "Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

A) 94 üncü maddenin 2 nci ve 3 üncü fıkrasına uygun olarak memuriyetten çekilenler altı ay geçmeden,

B) Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94 üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden,

C) 95 inci maddede yazılı zorunluluklara uymayanlar 3 yıl geçmeden,

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar." hükmü ile, Devlet memurluğundan çekilenlerin yeniden Devlet memurluğuna atanmak istemeleri halinde beklemeleri gereken süreler belirtilmiştir.

Diğer yandan, 10/11/2005 tarihli ve 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun "Personelin statüsü" başlıklı 25 inci maddesinde; "Genel Müdürlük personeli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbidir. Genel Müdürlükte, bu Kanunun eki (II) sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda belirtilen unvan ve sayıda teknik personel idarî hizmet sözleşmesiyle istihdam edilebilir. İdarî hizmet sözleşmesiyle istihdam edilenler, ücret ve mali haklar dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbidir.

İdarî hizmet sözleşmesi ile çalıştırılanlar emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tâbidir. Bunlar emeklilik açısından Bakanlık bağlı genel müdürlüklerinin emsali personeline denk statüde olduğu kabul edilir.

İdarî hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlerin sözleşme usûl ve esasları ile ücret miktarı ve her çeşit ödeme tutarı, Genel Müdür için belirlenen her türlü ödemeler dahil mali ve sosyal haklar tutarını geçmeyecek şekilde, Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

İdarî hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan personel, Türk Ceza Kanununun uygulanmasında memur sayılır ve bu personelin ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı haklarında memurlarla ilgili hükümler uygulanır..." hükmüne yer verilmiş olup, anılan Teşkilat Kanunu çerçevesinde belirlenen unvan ve sayıdaki teknik personelin idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilebileceği, bu şekilde istihdam edilen personel hakkında ise ücret ve mali haklar dışındaki hususlarda 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı, belirtilmiştir.



Bu çerçevede, 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununa tabi olarak idari hizmet sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin, 657 sayılı Kanuna tabi "Devlet memuru" statüsünde olmayıp, 5431 sayılı Kanunda da ifade edildiği üzere "idari hizmet sözleşmeli personel" olduğu, ücret ve mali haklar dışındaki hususlarda ise 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabileceği açıktır.

Ayrıca, 2006/10429 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren ve 26/5/2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde İdari Hizmet Sözleşmesi ile Çalıştırılacak Personel Hakkında Karar" ile sözleşmeli çalıştırılacak personelin hizmet şartları, nitelikleri, görevleri, sorumlulukları, ücretleri ve diğer hakları da düzenlenmiş olup, anılan Karar'ın" başlıklı 9 uncu maddesinde; "Sözleşmeli olarak çalışanların, çekilme isteklerinin Genel Müdürlükçe kabulü...sözleşmeleri feshedilir. " hükmüne yer verilmiş olup, idari hizmet sözleşmeli olarak çalışan personelin ilgili pozisyondan çekilmek istemeleri halinde istifa etmeleri gerektiği anlaşılmakta olup, anılan Karar'da idari hizmet sözleşmeli personelin bekleme süresine tabi olduğuna dair herhangi bir husus bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde ;

- Genel Müdürlüğünüzde istihdam edilmekte olan ve "daha önce memuriyeti bulunmayan" idari hizmet sözleşmeli personelin, Devlet memurluğuna ve dolayısıyla daire başkanlığı kadrosuna atanamayacağı,

- Genel Müdürlüğünüzde istihdam edilmekte olan ve "daha önce memuriyeti bulunan" idari hizmet sözleşmeli personelin ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 68/B maddesine göre daire başkanlığı kadrosuna atanabilmek için gerekli bulunan şartları taşımaları halinde, aynı kurum içinde işlem yapılması kaydıyla, idari hizmet sözleşmelerinin atama işleminin ilgililere tebellüğ edildiği tarih itibarıyla fesh edilmiş sayılarak ve bekleme sürelerine tabi olmadan, mezkur Kanunun 92 nci maddesi doğrultusunda daire başkanı kadrosuna atanabilecekleri, mütalaa edilmektedir.



Özet: Uzman jandarma olarak görev yapan personelin; başka kurumlara naklen atanması ve bekleme sürelerine tabi olmaması hakkında...

12/12/2016 tarih ve 7299 sayılı görüş

Malumları olduğu üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun kapsamına ilişkin 1 inci maddesinde; "Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır.

... subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ... özel kanunları hükümlerine tabidir." hükmü, "Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri" başlıklı 74 üncü maddesinde; "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, bulundukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür. Kazanılmış hak derecelerinin altındaki derecelere atanabilmeleri için ise atanacakları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmaması ve memurların isteği de şarttır.

Aşağı dereceye atananların 68 inci maddede yazılı süre kaydı aranmaksızın eski derecelerine tekrar atanmaları caizdir.

Kazanılmış hak derecelerinden aşağı derecelere atananların aylık derece ve kademeleri genel hükümlere göre tespit edilmekle beraber, atandıkları bu derecelerde geçirdikleri süreler (kesenek ve karşılık farklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla) emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.

13/12/1960 tarihli ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi kapsamına giren kurumlarla bu Kanuna tabi kurumlar arasındaki nakillerde de yukarıdaki hükümler uygulanır. Aynı kanunun 4 üncü maddesi kapsamına giren kurumlarda çalışıp 657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden, hizmete giriş dereceleri 36 ncı madde ile tespit edilen giriş derecelerinin üzerinde olanların ilk ilerleme ve yükselmeleri için kanuni bekleme sürelerine yukarıda yazılı dereceler arasındaki sürelerle tekabül eden süre kadar ilave edilir." hükmü yer almaktadır.



29/11/1984 tarih ve 243 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 55 inci maddesi uyarınca; 13/12/ 1960 tarih ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesine yapılan atıflar, 08/06/1984 gün ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesine yapılmış sayılmaktadır.

Diğer taraftan, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde; "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

- a) Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,
- c) İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri,
- d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,
- e) Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları.

Askeri kurum ve kuruluşların 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile ek ve değişikliklerine tabi personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamı dışındadır." hükmü bulunmaktadır.

657 sayılı Kanunun "Memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları" başlıklı 92 nci maddesinde; "İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.

Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir." hükmüne, 97 nci maddesinde; "Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

A) 94 üncü maddenin 2 nci ve 3 üncü fıkrasına uygun olarak memuriyetten çekilenler altı ay geçmeden,



B) Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94 üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden,

C) 95 inci maddede yazılı zorunluluklara uymayanlar 3 yıl geçmeden,

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 20/7/2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla ülke genelinde olağanüstü hal ilan edilmiş, bu itibarla darbe teşebbüsü ve terörle mücadele çerçevesinde alınması zaruri olan tedbirler ile bunlara ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla Anayasanın 121 inci maddesi ile 25/10/1983 tarihli ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununun 4 üncü maddesine göre yayımlanan kanun hükmünde kararnamelerle, Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı, İçişleri Bakanlığına bağlı genel bütçeli birer genel kolluk kuvveti olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Bununla birlikte, aynı düzenlemelerle 10/03/1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun 13 üncü maddesinin birinci fıkrası; "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 Sınıfı hariç olmak üzere Jandarma Genel Komutanlığının diğer hizmet sınıflarındaki kadrolarında bulunan Devlet memurları, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarındaki emsallerinin yararlandığı mali ve sosyal haklardan aynı şekilde yararlanırlar." şeklinde, 09/07/1982 tarihli ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun 7 nci maddesinin birinci fıkrası; "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." şeklinde değiştirilmiş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsayan "Jandarma Hizmetleri Sınıfı" ile Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubayları kapsayan "Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı" adında iki yeni hizmet sınıfı eklenmiştir.



Dolayısıyla, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlıklarında görev yapan subay, astsubay ve uzman jandarmaların "nasıp ve terfi, aylık ve diğ er mali ve sosyal hakları" dıŐ ında kalan ve 2803 ile 2692 sayılı Kanunlarda düzenlenmeyen tüm özlük iŐ  ve iŐ lemlerinde 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Buradan hareketle, söz konusu Komutanlıkların 25/7/2016 tarihli ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin y  r  rl  Ğ e girdiğ i tarih olan 27/7/2016 itibariyle "askeri kurum" yapısından   ıktığ ı, memur   alıŐ tıran genel b  t  çeli bakanlık bağ ı kuruluŐ ları olarak yeniden yapılandırıldığ ı görülmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar muvacehesinde, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlıklarında görev yapan subay, astsubay ve uzman jandarmalardan;

I) 27/7/2016 tarihinden sonra;

- Görevlerinden kendi istekleri ile çekilenlerin eski görevlerine ya da diğ er memur kadrolarına yeniden atanmayı talep etmeleri halinde, ilgililer hakkında 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin birinci fıkrası ile 97 nci maddesi hükümleri,

- BaŐ ka bir kamu kurumundaki (  niversiteler dahil) memur kadrolarına naklen atanmak istedikleri takdirde, ilgililer hakkında mezkur Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmü,

II) 27/7/2016 tarihinden önce görevlerinden kendi istekleri ile çekilmiş olanlar hakkında ise bekleme süresine tabi tutulmadan 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin ikinci fıkrası,

  er  evesinde iŐ lem tesis edilmesi gerektiğ i mütalaa edilmektedir.



EMEKLİLERİN YENİDEN İSTİHDAMINA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 65 yaşını doldurmuş olanların yaygın eğitim kurumlarında kadrosuz usta öğretici olarak görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında...

07/10/2016 tarih ve 5984 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89 uncu maddesinde; "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur." hükmü bulunmaktadır. Buna göre eğitim ve öğretim kurumları, okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda yeterli sayıda öğretmen bulunmaması halinde, açıktan atananlara ücretli ek ders görevi verilmesi mümkün bulunmaktadır.

Ayrıca, 14/06/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 47 nci maddesinde; "Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmetiçi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticiler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir." hükmü yer almaktadır.

21/05/1977 tarihli ve 15953 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Sözleşmeli veya Ek Ders Görevi İle Görevlendirilecek Uzman ve Usta Öğreticiler Hakkında Yönetmeliğin 3 ve 4 üncü maddelerinde usta öğreticilerde aranacak şartlar düzenlenmiş, ancak burada herhangi bir üst yaş sınırına yer verilmemiştir.

Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinde; "Uzman ve Usta Öğreticiler aşağıdaki şekillerde görevlendirilirler.

1 - Geçici personel olarak: Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler ile yapılacak sözleşme esasları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 15/05/1975 gün ve 1897 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile değiştirilen 4 üncü maddesine göre Bakanlıkça hazırlanır.



2 - Ek ders görevi verilmesi yoluyla: 4 üncü maddede belirtilen esaslara göre ek ders görevi verilmesi yoluyla görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89 uncu maddesi uyarınca 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda belirtilen miktarda ek ders görevi verilebilir." düzenlemesi, 6 ncı maddesinde; "Geçici personel olan görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilerle yapılacak sözleşmenin süresi, bir mali yıl içinde kalmak şartıyla, en fazla 12 ay kadardır." düzenlemesi, 7 nci maddesinde; "Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilerin çalıştırılmalarına, Milli Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Dairesi görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilir. Sözleşme Milli Eğitim Bakanlığınca imzalanır." düzenlemesi, 12 nci maddesinde; "Yüksek öğretim kurumlarının okul öncesi eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun olanlar, okul öncesi eğitim kurumlarında kadrosuz usta öğretici olarak görevlendirilebilir. Diğer örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapacak usta öğreticiler ise; beceri öğretimi ve uygulamalarında, iş ve teknik eğitim, seçmeli dersler ve branşlarındaki atölye ve meslek derslerinin okutulmasında görevlendirilirler. Usta öğreticilerin görev, yetki ve sorumlulukları, okulun imkan ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak ilgili mevzuat doğrultusunda kurum müdürü tarafından tespit edilir ve kendilerine yazılı olarak bildirilir." düzenlemesi yapılmıştır.

Diğer taraftan, 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında; "Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler; ...

f) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar,

...

hakkında da uygulanır." hükmüne, 80 inci maddesinin birinci fıkrasında; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

...

j) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmaz." hükmüne yer verilmiştir.



Öte yandan, eğitim kurumlarından ve özellikle yükseköğretim kurumlarından mezun olan genç ve nitelikli kişilerin sayısının artmasına rağmen, kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımlarının oldukça kısıtlı olması ve işsizlik sorununun en düşük seviyede tutulmasına çabaladığı bir dönemde, tercihini emeklilik yönünden yapmış ve emeklilik haklarını elde etmiş kişilerin tekrar kamuda istihdamının önlenmesi amacıyla 21/04/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanun yürürlüğe konmuştur.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; usta öğreticiler hakkında gerek personel mevzuatında üst yaş öngörülmemesi, gerekse emeklilik mevzuatı açısından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında değerlendirilmekte oldukları göz önüne alındığında, 65 yaşını doldurmuş olanların yaygın eğitim kurumlarında kadrosuz usta öğretici olarak görevlendirilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmekte birlikte, söz konusu görevlendirme yapılırken 5335 sayılı Kanunun gerekçesinin de göz önünde bulundurulmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Tıbbi teknolog olarak görev yapmakta iken malulen emekliye ayrılan kişinin, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 32 nci maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel pozisyonlarında çalıştırılabileceği hakkında...

12/10/2015 tarih ve 6341 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 29 uncu maddesi ile genel bütçeli olmak üzere Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, 30 uncu maddesi ile adı geçen Kuruma bağlı olarak kamu hastane birlikleri kurulmuştur.

Mezkur Kararnamenin "Birlik personelinin niteliği ve statüsü" başlıklı 32 nci maddesinde "(1) Birliklerde, ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda sözleşmeli statüde personel istihdam edilir. Sözleşmeli personelde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan genel şartlar aranır. Birliklerdeki diğer personel, 657 sayılı Kanun ve 10/7/2003 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 olarak çalışır.

...

(6) 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. Bu görevlerde geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık ve derecelerinde değerlendirilir. 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. Sözleşmeleri herhangi bir surette sona eren personel, bir ay içinde kurumuna müracaatı halinde, kurumunca bir ay içinde kadrosuna atanır.



(7) Sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlerden bu maddenin altıncı fıkrası kapsamına girmeyenler, sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında kabul edilirler." hükmüne, "Sözleşmeli personelin malî hakları ve yükümlülükleri" başlıklı 33 üncü maddesinde "(1) Ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre belirlenen tavan ücret esas alınarak genel bütçeden ekli (III) sayılı cetvelde belirlenen oranlarda peşin olarak ücret ödenir

...

(6) 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..." hükmüne yer verilmiştir.

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Genel ve özel şartlar" başlıklı 48 inci maddesinde "Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,
2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,
3. Bu Kanunun 41 nci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,
4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

5. 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.

...

7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, emeklilik ya da yaşlılık aylığı alanların tekrar kamu hizmeti görevlerine alınması konusundaki 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinde; "Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek



kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar 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 çalıştırılmaz ve görev yapamazlar..." hükmü bulunmakta olup, söz konusu hüküm emekli olanların genel bütçeli idarelerdeki sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdamı açısından engel oluşturmamaktadır.

Bununla birlikte, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 44 üncü maddesinde; her ne sebep ve suretle olursa olsun vücutlarında hasıl olan arızalar veya duçar oldukları tedavisi imkansız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak duruma girenler malul olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca, 5434 sayılı Kanun ile iştirakçilere tanınan haklar mülga 13 üncü maddede; "Bu Kanunla tanınan haklar şunlardır:

- a) Emekli aylığı;
- b) Adi malullük aylığı;
- c) Vazife malullüğü aylığı;
- ...
- d) Dul ve yetim aylığı;
- e) Harp malullüğü zammı;
- f) Toptan ödeme;
- g) Emekli keseneklerinin geri verilmesi;
- ...



i) 65 inci maddede yazılı yardımların yapılması;

j) İkramiyeler." şeklinde sayılmıştır. Görüleceği üzere, 5434 sayılı Kanunda emekli aylığı ile malullük aylıkları farklı olarak ayrı maddelerde düzenlenmiştir. Benzer şekilde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da "Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri" başlığı altında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ayrı sigorta kolları başlıkları altında açıklanmıştır.

Buradan hareketle, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde ifade edilen "emeklilik veya yaşlılık aylığı" ibarelerinin kapsamına maluliyet nedeniyle ödenen malullük aylığının girmediği düşünüldüğünden ilgilinin durumu bu Kanun kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, ilgilinin 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan genel şartları taşıması kaydıyla, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (II) sayılı Cetvelinde belirtilen pozisyonlarda sözleşmeli personel olarak istihdam edilebileceği mütalaa edilmekle birlikte, ilgilinin maluliyet aylığının kesilip kesilmeyeceği hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş alınmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.



Özet: Açıktan kura ile yerleştirilme hakkı elde eden emekli personelin, atama işleminin yapılmasının mümkün olmadığı, istifaen ayrılanların ise kura ile yeniden atanabilecekleri hakkında ...

28/04/2016 tarih ve 2602 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasında "Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar." hükmü bulunmaktadır.

Emekli personelin, emekli aylığı kesilmeksizin yeniden açıktan atanması, mezkur hüküm gereğince belirtilen istisnalar haricinde mümkün bulunmamaktadır. Söz konusu hükümde yer alan istisnalar ise hem atanabilecek unvan bazında hem de bütçe ayrımı bazında belirtilmiş, kamu iktisadi teşebbüsleri bu kapsamda sayılmamıştır. Ayrıca "Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar" ibaresine yer vermek suretiyle, tabip atamaları için getirilen istisna Sağlık Bakanlığına kadrolarına yapılacak atamalarla sınırlı tutulmuştur.

Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise, "Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar 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 çalıştırılmaz ve görev yapamazlar." hükmü yer almaktadır.



Hükümden; emekli personelin, emeklilik aylığının kesilerek ancak fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler 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 ortaklıklara ait boş kadro veya pozisyonda ilgili mevzuat hükümlerine uyulmak kaydıyla açıktan atanabilmesinin mümkün bulunduğu anlaşılmaktadır.

Öte Yandan, Kamu Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2016 yılına ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Tespitine ilişkin 12/10/2015 tarihli ve 2015/8196 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Karar'ın 4 üncü maddesinde; "Ataması müşterek kararname ile yapılan görevlere ve bu görevlere eş düzeydeki pozisyonlara atananlar, özel kanunlarda belirtilenler ve sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren kamu teşebbüslerinde istihdam edilecek uçucu personel hariç, 2016 yılında emekli yeni personel istihdamı yapılmayacaktır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun 2 nci maddesinde "Bu Kanun, Milli Savunma Bakanlığı hariç, bütün kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzelkişilerini ve gerçek kişileri kapsar." hükmü yer almakta ve bu Kanuna 4924 sayılı Kanunla eklenen Ek Madde 1'in birinci fıkrasında "Kamu kurum ve kuruluşlarının uzman (T.U.T.G.), uzman tabip, tabip, diş tabibi ve eczacı kadroları ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele tabi aynı unvanlı sözleşmeli pozisyonlarına yapılacak açıktan atamalar, açıktan atama izni alınmaksızın mevzuatta öngörülen işlemlerin tamamlanmasından sonra sınavsız ve kura ile yapılır." denilmekte ve son fıkrasında ise kura yoluyla yapılacak atamalara ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmış bulunmaktadır.

10/7/2015 tarih ve 29412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Sağlık Personelinin Atama Usûl ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik ile kamu kurum ve kuruluşlarının tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar ile uzman tabip, uzman diş tabibi, tabip, diş tabibi ve eczacı kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden açıktan kura ile yapılacak yerleştirme ile atama usul ve esasları belirlenmiştir.

Buraya kadar belirtilen hüküm ve açıklamalar ışığında; emekli personel istihdamının Yatırım ve Finansman Programının Tespitine ilişkin Kararın 4 üncü maddesi kapsamında yer verilen istisnalar haricinde mümkün olamayacağı değerlendirilmektedir. Genel Müdürlüğünüz emrine tabip pozisyonuna yapılacak yeniden açıktan atamaların da Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Sağlık Personelinin Atama Usûl ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik hükümleri gereğince, kura usulü ile yapılması gerekmektedir.

Bu itibarla,



- Genel Müdürlüğünüz emrine açıktan kura ile yerleştirilme hakkı elde eden emekli personelin, atama işleminin yapılmasının mümkün olmadığı,
- tabip olarak görev yapmakta iken istifaen görevinden ayrılanların ise mezkûr yönetmelik gereğince kura ile yeniden atanabilecekleri mütalaa edilmektedir.



MESAI SAATLERİNE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 101 inci maddesinde yer alan “gece” kavramının tanımı hakkında...

08/02/2016 tarih ve 819 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Günlük çalışma saatlerinin tesbiti" başlıklı 100 üncü maddesinin birinci fıkrasında "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur." hükmü, "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101 inci maddesinde ise, "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. " hükmü yer almaktadır. Ancak mezkur Kanunda "gece" kavramının tanımına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler" konulu ve 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında; "Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır." hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere, mezkur Tebliğ'de bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyi bulunan memurun mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacağının belirtilmesi suretiyle mesai saatleri dışındaki vardiyalar gece vardiyası olarak nitelendirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1 inci maddesinde, "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir..." hükmü, "Gece süresi ve gece



çalışmaları" başlıklı 69 uncu maddesinde, "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir..." hükmü yer almaktadır. Mezkur Kanunun 69 uncu maddesinde yer verilen hüküm, bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarına ilişkin bir hükümdür.

Bu itibarla,

- 4857 sayılı Kanunun 69 uncu maddesindeki "gece" kavramının tanımına ilişkin hükmün, mezkur Kanun kapsamında bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarına ilişkin olması sebebiyle söz konusu düzenlemenin 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan memurlar hakkında uygulanmasının mümkün bulunmadığı,

- 657 sayılı Kanunun 101 inci maddesinde geçen "gece nöbeti ve gece vardiyası" kavramının tanımına ilişkin herhangi bir hükmün mezkur Kanunda bulunmadığı,

- 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyi bulunan memurun mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacağının belirtilmesi suretiyle mesai saatleri dışındaki vardiyaların gece vardiyası olarak nitelendirildiği,

- 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında "gece vardiyasına" ilişkin yapılan nitelendirme dikkate alındığında 657 sayılı Kanunun 101 inci maddesinde yer alan "gece vardiyası" kavramının da aynı şekilde yorumlanmasının mümkün bulunduğu,

- Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerinde görev yapan hamile veya doğum yapmış memurların mezkur Kanunun 100 üncü maddesine istinaden belirlenen günlük çalışma saatleri içindeki vardiyalarda çalıştırılması gerektiği,

- 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi kapsamında istihdam edilen ve günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerinde görev yapan engelli memurların isteği dışında mezkur Kanunun 100 üncü maddesine istinaden belirlenen günlük çalışma saatleri dışındaki vardiyalarda çalıştırılmaması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Engelli memurun günlük çalışma ve bitiş saatlerinin farklı belirlenmesinin mümkün olduğu hakkında...

24/12/2015 tarih ve 7707 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde, "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir." hükmü, "Günlük çalışma saatlerinin tespiti" başlıklı 100 üncü maddesinin "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.

Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla; 657 sayılı Kanunun 100 üncü maddesinde engelli memurlar için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici tarafından farklı belirlenebileceği ifade edildiğinden, Kurumunuz üst yöneticisi tarafından söz konusu personelin günlük çalışmasının başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme sürelerinin farklı belirlenmesinin mümkün olduğu, ancak ilgilinin günlük çalışma saatleri tespit edilirken haftalık çalışma süresinin toplam 40 saat olması hususuna dikkat edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Engelli aile bireyi bulunan memurun gece nöbetinden muaf tutulması gerektiği hakkında...

28/10/2016 tarih ve 6350 sayılı görüş

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Devlet memuru statüsünde görev yapan koruma ve güvenlik görevlisinin bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyinin bulunması halinde 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasına istinaden gece nöbetinden muaf tutulup tutulmayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101 inci maddesinde ise, "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. " hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler" konulu ve 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında; "Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyi bulunan memurun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasına istinaden mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan kadın memurların vardiya planının süt izni kullanımı dikkate alınarak hazırlanması gerektiği hakkında...

02/06/2016 tarih ve 3754 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde, "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir." hükmü, "Günlük çalışma saatlerinin tesbiti" başlıklı 100 üncü maddesinde, "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur...." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, anılan Kanunun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101 inci maddesinde, "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." hükmü yer almaktadır. Mezkur hükme bakıldığında hükümde öncelikle günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenleneceği ifade edilmiş, daha sonra ise bu çalışma şeklinde çalışan kadın memurların hamileliği döneminde veya doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece



vardiya verilemeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan söz konusu kadın memurlara kurumca belirlenen vardiya planı içerisinde sadece gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceği değerlendirilmekte olup, hafta sonu gündüz nöbeti verilemeyeceğine veya söz konusu personelin vardiya sistemi dışına çıkarılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme mezkur hükümde yer almamaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan kadın memurlara tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen vardiya planı içerisinde gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceği, söz konusu personele hafta sonu gündüz nöbeti verilmesinin 657 sayılı Kanuna göre mümkün olduğu,

- Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan kadın memurların vardiya planının süt izni kullanımı dikkate alınarak hazırlanması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Vardiyalı olarak görev yapan Devlet memurlarının kullandığı yemek ve ihtiyaç molalarının çalışma süresinden sayılamayacağı ile hafta kavramının tanımı hakkında...

22/01/2016 tarih ve 370 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde; "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir." hükmü,"Günlük çalışma saatlerinin tespiti" başlıklı 100 üncü maddesinde; "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tespit olunur." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükme istinaden merkezde görev yapan Devlet memurlarının günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresinin belirlendiği 24/11/2012 tarihli ve 28477 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5/11/2012 tarihli ve 2012/3943 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen 6/12/1982 tarihli ve 8/5752 sayılı Kararnamenin eki "Merkezde Günlük Çalışma Sürelerinin Tespitine İlişkin Karar"a bakıldığında öğle dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmadığı görülmektedir.

Anılan Kanunun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tespiti" başlıklı 101 inci maddesinde; "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178/B maddesinde, "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 kullanılabilir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemek amacıyla 13/03/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi



Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik" in 3 üncü maddesinin (A) bendinde "Fazla çalışma" ibaresi "Devlet Memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan, 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışmadır.

Bu Yönetmeliğin uygulanması yönünden, özel Kanunlarda mevcut yahut Devlet Memurları Kanunu'na veya Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerdeki:

a) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten az olan Devlet Memurlarının 40 saatten fazla çalıştıkları süre;

b) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten fazla olan Devlet Memurlarının; Özel Kanunlarında mevcut veya Devlet Memurları Kanunu ya da Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerde belirtilen süreden fazla çalıştıkları süre;

Fazla çalışma sayılır." şeklinde, aynı maddenin (B) bendinde ise, "Nöbet Hizmeti" "Kurumların faaliyetleri gereği, güvenliğin veya hizmetin devamını temin amacıyla, normal çalışma saatler içinde veya dışında yapılan çalışmadır." şeklinde tanımlanmış olup, anılan Yönetmeliğin 5 inci maddesinde, "Çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetleri fazla çalışma sayılmaz." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde,

- Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenlenmesi gerektiği, kamu kurum ve kuruluşları tarafından günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri düzenlenirken Başkanlığımız görüşünün alınma şartının bulunmadığı, nöbet hizmetlerinin fazla çalışma sayılamayacağı,

- Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde vardiyalı olarak çalışan Devlet memurlarının da, özel Kanunlarla yahut 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na veya Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmelikler ile haftalık çalışma süresinin farklı belirlenmemesi kaydıyla, haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu,

- Fazla çalışılan her sekiz saate bir gün izin verilebilmesi için günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde vardiyalı olarak çalışan Devlet memurlarının, özel Kanunlarla yahut 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na veya Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmelikler ile haftalık çalışma süresinin farklı belirlenmemesi kaydıyla, haftalık çalışma süresini(40 saati) aşan fiili çalışma yapması gerektiği,

- Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde vardiyalı olarak çalışan Devlet memurlarına çalışma saatleri arasında verilen dinlenme ve ihtiyaç molalarının çalışma süresinden sayılmasının mümkün bulunmadığı,



- "Hafta" ibaresinden Pazartesi 00.00 itibarıyla başlayan ve Pazar 23.59 itibarıyla sona eren 7 günlük sürenin anlaşılması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.





İZİNLERE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Mühendis olarak görev yapan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (E) Fıkrasına göre aylıksız izinde bulunduğu süre içerisinde sigortalı olarak özel bir kuruluştta çalışamayacağı hakkında...

12/05/2016 tarih ve 2951 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Aylıksız izin" başlıklı 108 inci maddesinin (E) Fıkrasında, "Memura, yıllık izinde esas alınan 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, sıkıyönetim, 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 hükmü uygulanmaz." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı" başlıklı 28 inci maddesinde, "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 kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır." hükmüne yer verilmek suretiyle, memurların tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek herhangi bir faaliyette bulunamayacakları, ticaret ve sanayi şirketlerinde görev alamayacakları, mesleki faaliyette bulunmak üzere gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamayacakları belirtilmiştir.



Ayrıca, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağına uymayan Devlet memurlarına 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesi gereğince kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanması öngörülmüştür.

Bu itibarla, kendilerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi kapsamında aylıksız izin verilenlerin aylıksız izin süresince ödev, sorumluluk, haklarının ve Devlet memuru sıfatının gerektirdiği yükümlülüklerinin devam ettiği, mezkur Kanun ile belirlenen yasaklardan sorumlu olunacağı ve yasaklanan eylem ve faaliyetlerde bulunanlara uygulanacak müeyyidelerin aylıksız izinli personel için farklı bir sonuç doğurmayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Polis memuru olarak görev yapan eşinin atandığı yerde memurun çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi uyarınca izin verilebileceği ile söz konusu madde uyarınca verilebilen 4 yıllık izin hakkı biten memura 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi uyarınca aylıksız izin verilebileceği hakkında...

02/03/2016 tarih ve 1334 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, 02/08/2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9 uncu maddesiyle eklenen, geçici 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında; "...Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananların beş yıl süreyle başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm ile memur kadrosuna geçirilenlerin beş yıl boyunca diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen geçişine ilişkin bir yasak getirilmiş olup, memur kadrosuna geçirilen bahsi geçen personelin anılan Kanunda yer verilen izin haklarından yararlanamayacağına ilişkin bir sınırlamaya gidilmemiştir.

Mezkur Kanunun 72 nci maddesinde "... Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır.

Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;



a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,

b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,

c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i,

kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir..." hükmü yer almaktadır.

Mezkur Kanunun 72 nci maddesinde yer alan hükmün, eşlerden her ikisinin de 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapması, yer değiştirme suretiyle atamaya tabi tutulan memurun atandığı yerde memur olan eşinin çalışmakta olduğu kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatı bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ve memurun da talebi halinde uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

11/9/1992 tarihli ve 21342 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde "Bu Yönetmelik, çarşı ve mahalle bekçisi unvanlı personel hariç, emniyet hizmetleri sınıfında görevli her derecede ve rütbedeki personelin atama ve yer değiştirmelerinde gözetilecek temel ilkeleri, hizmet bölgelerini ve personelin bu bölgelerdeki hizmet sürelerini, bölgeler arasında ve bölge içinde yer değiştirme esas ve usullerini ve bu konulara ilişkin diğer hükümleri kapsar." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendinde ise "... sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Kanunun geçici 41 inci maddesi gereğince memur kadrosuna geçirilen personelin mezkur Kanunun 72 nci maddesinde yer verilen şartlara sahip olması halinde bahsi geçen maddede düzenlenen aylıklı veya aylıksız izin hakkından yararlanabileceği,



- İlgilinin eşinin memur statüsünde olması, yer değiştirme suretiyle atamaya tabi tutulması ve atandığı yerde ilgilinin görev yaptığı Üniversitenizin teşkilatının bulunmaması hususları dikkate alındığında bahsi geçen personelin mezkur Kanunun 72 nci maddesinde yer verilen şartlara sahip olduğu ve ilgiliye söz konusu hükme istinaden izin verilmesinin mümkün bulunduğu,

-657 sayılı Kanunun geçici 41 inci maddesi gereğince memur kadrosuna geçirilen personelin, mezkur Kanunun 72 nci maddesinde yer verilen şartlara sahip olmaması veya anılan madde kapsamında azami 4 yıl aylıklı veya aylıksız izin kullanması halinde ise ilgilinin eşinin mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (D) fıkrasında yer alan "sürekli görevle yurt içine ... atanan ... memurlar" kapsamına girmesi sebebiyle bahsi geçen personele mezkur hüküm kapsamında aylıksız izin verilmesinin mümkün olduğu,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Eşinin yurt dışında görevlendirilmesi nedeniyle aylıksız izne ayrılan memura 16 haftalık analık izninin verilebileceği, aylıksız izinli iken doğum yapan ve analık izni kullanamayan personelin talep etmesi halinde doğum sebebiyle aylıksız izin alabileceği hakkında ...

29/01/2016 tarih ve 647 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) bendinde; "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar 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 eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir." hükmü yer almaktadır.

Anılan Kanunun 108 inci maddesinin (B) bendinde; "Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde,

- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi kapsamında aylıksız izinli olan memurun aylıksız izin süresi içinde doğum yapacak olması sebebiyle göreve başlamaksızın aylıksız izninin kesilerek analık iznini kullanmak istemesi halinde kendisine göreve başlama şartı aranmaksızın doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninin verilmesi gerektiği,

- Mazeret izninin bir çeşidi olan analık izninin memurun doğum yapmasına istinaden verilmesi sebebiyle söz konusu iznin mezkur Kanunda belirtilen süreler içerisinde kullanılması gerektiği, doğumun erken gerçekleşmemesi kaydıyla doğum öncesi analık izninin hamileliğin 32. haftasından, doğum sonrası analık izninin ise doğum yaptığı tarihten itibaren verilmesi



gerektiği değerlendirildiğinden; 14/02/2015 tarihinde doğum yapan ilgilinin doğumdan 10 ay sonra 14/12/2015 tarihinde analık iznini talep etmesi sebebiyle ilgiliye geçmişe dönük olarak doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninin verilmesinin mümkün bulunmadığı,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi kapsamında aylıksız izinli iken doğum yapan ve yukarıda yer verilen sebeplere istinaden analık izni kullanamayan personelin göreve başlamadan doğum sebebiyle aylıksız izin talep etmesi halinde ilgiliye, doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitimini takip eden tarihten itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, göreve başlama şartı aranmaksızın talep ettiği süre kadar doğum sebebiyle aylıksız izin verilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Doğum yaptıktan sonra görevden uzaklaştırılan memurun analık izin süresi hakkında...

07/11/2016 tarih ve 6565 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Mazeret izni" başlıklı 104 üncü maddesinin (A) fıkrasında, "Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar 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 eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir...." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 13/04/2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliğinde analık izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Söz konusu Tebliğin "Doğum sebebiyle verilecek izinler" başlıklı I. bölümünün A-3 üncü fıkrasında doğum sonrası analık izni süresine eklenebilecek süreler, A-4 üncü fıkrasında erken doğum halinde analık izni süresinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir.

Bu itibarla;

- Analık izninin, kadın memurun beklenen doğum tarihinin esas alınması suretiyle doğumdan önce ve doğumdan sonra olmak üzere toplam on altı hafta süreyle verildiği, bu süreler başlamadan veya bu süreler geçtikten sonra analık izninin kullanılmasının mümkün bulunmadığı,



- Memurun doğum öncesi Kurumunda fiilen çalıştığı süreler ile erken doğum sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresinin doğum sonrası analık iznine nasıl ilave edilmesi gerektiğinin 6 Seri Nolu Kamu Personeli Genel Tebliğ hükümleri ile ayrıntılı olarak açıklandığı,

- İlgili yazı eklerinden bahsi geçen personelin beklenen doğum tarihinin 11/08/2016 olduğu, ancak 9 gün önce erken doğum yaptığı, doğum öncesinde 4 hafta kurumunuzda fiilen çalıştığı anlaşılmakta olup, bahsi geçen memurun doğum öncesi Kurumunuzda fiilen çalıştığı 4 hafta ile erken doğum sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı 9 günlük doğum öncesi analık izni süresinin doğum sonrası analık iznine ilave edilmesi gerektiği, bu çerçevede ilgilinin doğum sonrası analık izninin bitiş tarihinin 3/11/2016 olduğu, 19/10/2016 tarihinde göreve iade edilen ilgilinin göreve başlama şartı aranmaksızın 3/11/2016 tarihine kadar analık iznini kullanma hakkının bulunduğu

mütalaa edilmektedir.



Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 'nci maddesinde yer alan “uluslar arası kuruluş” ibaresinin tanımı hakkında...

30/06/2016 tarih ve 4007 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yabancı Bir Memleket veya Uluslararası Kuruluşta Hizmet Alma" başlıklı 77 nci maddesinde, "Yabancı memleketlerin resmî kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumlarında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

Yukarıdaki fıkraya göre izin alan memurların kadro ile ilişkileri devam eder ve yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda görevde geçen süreler için emeklilik hakları 5434 sayılı Kanunun 31 inci maddesi hükümlerine uyulmak kaydı ile saklı kalır.

Bu kimselerin görevlerine dönmek istemeleri halinde; bu Kanunun sınav veya seçme ile ilgili hükümleri dikkate alınmak suretiyle, yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her 3 yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde ve boş kadro bulunduğu takdirde değerlendirilir." hükmü yer almaktadır.

İlgi yazınızda, "... Her bir uluslararası örgüt, amaçları, örgütlenme biçimi, yetkileri, üyeleri vb. muhtelif nedenlere bağlı olarak, kendine özgü bir hukuksal yapı sergilemektedir. Ancak statülerini ve ilişkilerini düzenleyen hukuk düzeninin belirlenmesi söz konusu olduğu andan itibaren uluslararası hukukun konusunu oluşturan "hükümetler arası uluslararası örgütler" ile çeşitli ulusal hukuk düzenlerine bağlı olan "hükümetler dışı uluslararası örgütler" arasında bir ayrıma gidilmektedir.

"Hükümetler arası uluslararası örgütler" devletler arasında oluşturulan fakat kendilerini oluşturan devletlerden ayrı ve sürekli iradeye sahip ve devlet niteliği taşımayan birleşmelerdir. Uluslar arası hukukta kısaca uluslararası örgüt denildiği ve herhangi başka bir sıfat eklenmediği takdirde yalnızca "hükümetler arası uluslararası örgütler" kastedilmektedir.



"Hükümetler dışı uluslararası örgütler" ise değişik uyruktan özel ya da kamu tüzel kişilerinin birleşimi sonucu oluşan, hiçbir devletlerarası anlaşma konusunu oluşturmayan ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren örgütlenmeleri belirtmektedir. Daha çok belli bir ülkenin sınırlarını aşan dernekler olarak faaliyet gösteren söz konusu örgütlenmelerin söz konusu olacakları hukuksal rejim kuruldukları ülkenin ulusal yasalarıyla belirlenmektedir...." denilmektedir.

Ayrıca, ilgi yazıda İslami Finansal Hizmetler Kurulu üyelerinin kamu tüzel kişileri ve özel hukuk tüzel kişilerinden oluştuğu, tabi olduğu hukuki rejimin ise Malezya Kanunu ile düzenlendiği ifade edilerek, söz konusu Kurulun bir hükümetler dışı uluslararası örgüt olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir. Ayrıca, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu ve Sermaye Piyasası Kurulunun söz konusu Kurulun üyeleri arasında bulunduğu ifade edilmektedir.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 'nci maddesinde yer alan "uluslararası kuruluş" ibaresinin Bakanlığınız ilgi yazısında da yer verilen "hükümetler arası uluslararası kuruluşlar" ibaresi esas alınarak belirlenmesi gerektiği, diğer bir ifade ile mezkur hükümde yer alan "uluslararası kuruluş" ibaresinden devletler arasında oluşturulan fakat kendilerini oluşturan devletlerden ayrı ve sürekli iradeye sahip, devlet niteliği taşımayan ve uluslararası hukuk düzenine bağlı olan örgütün anlaşılması gerektiği değerlendirilmekte olup, hükümetler dışı uluslararası kuruluş olan İslami Finansal Hizmetler Kurulunda görev alacak bahsi geçen memura mezkur hüküm çerçevesinde aylıksız izin verilmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Doğum sebebiyle aylıksız izin süresi bitmeden memurun göreve başlamak istemesi halinde Kurumun takdir yetkisinin bulunduğu hakkında...

22/04/2015 tarih ve 2808 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (B) bendinde "Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü yer almakta olup, söz konusu hükme göre doğum yapan memurun doğum sebebiyle aylıksız izin talep etmesi halinde söz konusu iznin verilmesi hususunda kurumların takdir yetkisi bulunmamaktadır.

Ayrıca, 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliğinin "A)Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler" başlıklı bölümünün "III-Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin" başlıklı kısmında yer alan (e) bendinde "Doğum sonrası analık izninin bitiminde aylıksız izin verilen ve izin bitiminde göreve başlayan memurun yeniden aylıksız izin talebinde bulunması halinde, bu memura doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmidört aylık sürenin aşılmaması kaydıyla tekrar aylıksız izin verilecektir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

-Doğum yapan memurun doğum sebebiyle aldığı aylıksız iznin süresi bitmeden iznini keserek göreve başlamak istemesi halinde ilgilinin göreve başlatılması hususunda Bakanlığınızın takdir yetkisinin bulunduğu,

-Doğum yapan memurun doğum sebebiyle aldığı aylıksız iznin bitiminde göreve başlayıp tekrar aylıksız izin talep etmesi halinde doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmidört aylık sürenin aşılmaması kaydıyla tekrar aylıksız izin verilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet memurunun hakim olarak görev yapan eşinin atandığı yerde çalıştığı Kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesi kapsamında izin verilemeyeceği hakkında...

11/09/2015 tarih ve 5926 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesinde "... Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;

a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,

b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,

c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i,

kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir..." hükmü yer almaktadır.



Mezkur Kanunun 72 nci maddesinde yer alan hükmün, eşlerden her ikisinin de 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapması, yer değiştirme suretiyle atamaya tabi memurun atandığı yerde memur olan eşinin çalışmakta olduğu kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatı bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ve memurun da talebi halinde uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendinde "... sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesinde yer alan hükmün, eşlerden her ikisinin de 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapması ve yer değiştirme suretiyle atamaya tabi memurun atandığı yerde memur olan eşinin çalışmakta olduğu kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatı bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ve memurun da talebi halinde uygulanabileceği değerlendirilmekte olup; Kurumunuzda Kamu Denetçiliği Uzmanı olarak görev yapan personelin Hakim olarak görev yapan eşinin 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapmaması sebebiyle, bahsi geçen Kurumunuz personeline mezkur Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilemeyeceği,

- mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendinde diğer personel kanunlarına tâbi olarak görev yapan personelin sürekli görevle yurtiçine atanması halinde memur olan eşlerine görev süresi içinde aylıksız izin verilebileceğinin belirtilmesi sebebiyle, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa tabi olarak görev yapan ve sürekli görevle Diyarbakır İline atanan Hakimin Kurumunuz personeli olan eşine mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi çerçevesinde aylıksız izin verilebileceği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Memura refakat sebebiyle verilen aylıksız iznin refakat izni kullanıldıktan sonra verilmesi gerektiği ile refakat sebebiyle aylıksız izin verilebilmesi için aranan sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerin neler olduğu hakkında...

13/10/2016 tarih ve 6094 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasına istinaden hazırlanarak 22/8/2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Refakat iznine ilişkin esaslar" başlıklı 10 uncu maddesinde "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;

a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) 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 bulunduğu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katına kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.



(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (A) fıkrasında "Memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (A) fıkrası uyarınca refakat sebebiyle aylıksız izin verilebilmesi için memurun aynı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca verilen refakat iznini kullanması gerektiği, diğer bir ifade ile aynı kişinin aynı hastalığı veya vakası sebebiyle memuriyet süresi boyunca azami 6 ay olarak verilen refakat izninin kullanılmasından sonra refakat sebebiyle aylıksız iznin verilebileceği,

- Memura refakat sebebiyle aylıksız iznin verilmesine esas olacak sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerle ilişkin olarak herhangi bir mevzuat hükmü yer almamakla birlikte; söz konusu aylıksız iznin refakat izninin bitiminden itibaren aynı amaç doğrultusunda verilmesi sebebiyle refakat izni verilmesine esas sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerin memura refakat sebebiyle aylıksız iznin verilmesine esas olacak sağlık kurulu raporunda da aranmasının uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Eşi tıpta uzmanlık eğitimi gören memura 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendi uyarınca aylıksız izin verilebileceği hakkında...

14/10/2015 tarih ve 6426 sayılı görüş

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) bendinde, "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 veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir." hükmü yer almaktadır. Mezkur hükümde memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanların sürekli görevle yurt içine atanması halinde memur olan eşlerine görev süresi içinde aylıksız izin verilebileceği ifade edilmektedir.

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 128 inci maddesinin birinci fıkrasında "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." hükmü yer almaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "Lisans üstü öğretim" başlıklı 50 nci maddesinin (d) bendinde, "Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler." hükmü, aynı maddesinin (e) bendinde ise, "Tıpta uzmanlık öğrenimi yapanlara verilecek aylık veya ödeneklerin tespitinde, aynı durumda bulunan Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığındaki personelin aylık ve ödenekleri gözönünde tutulur." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun "Öğretim elemanlarının sınıflandırılması" başlıklı 3 üncü maddesinde, "Bu Kanuna tabi öğretim elemanlarının sınıfları ile başlangıç dereceleri aşağıda gösterilmiştir.

....



C) Öğretim yardımcıları sınıfı :

Bu sınıf, araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarından oluşur." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 26.04.2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği'nin "Uzmanlık eğitime giriş sınavlarının sonuçları, yerleştirme ve uzmanlık eğitime başlama" başlıklı 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında, "Tıpta uzmanlık eğitimi yapabilmek için tabip ya da tıp dışı meslek mensubu olarak eczacı, kimyager veya veteriner olmak; diş hekimliğinde uzmanlık eğitimi yapabilmek için diş tabibi olmak; yan dal uzmanlık eğitimi yapabilmek için yan dalın bağlı olduğu ana dalda uzman olmak şarttır. Uzmanlık öğrencisi adayı çizelgelerde belirtilen uzmanlık dallarında eğitim veren programlara ÖSYM tarafından yerleştirilir." hükmü, aynı maddenin altıncı fıkrasında ise "ÖSYM tarafından yerleştirilenler, uzmanlık eğitime başlatılmak üzere gereken işlemlerin yapılması için sonuçların ilanı tarihinden itibaren on iş günü içerisinde ilgili kuruma başvurur. Uzmanlık eğitime atama ve göreve başlama işlemleri kırkbeş gün içinde tamamlanır. Uzmanlık eğitime başlamasına mani ve kabul edilebilir kanuni gerekçeleri olmaksızın görevine başlamayanların atamaları iptal edilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, tıpta uzmanlık sınavını kazanarak 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamında bulunan araştırma görevlisi kadrosuna atanan ilgilinin 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (D) bendinde yer alan "sürekli görevle yurtiçine ... atanan ... diğer personel kanunlarına tâbi olanlar" ibaresinin kapsamında olduğu değerlendirildiğinden, bahsi geçen personelin memur olan eşine mezkur hükme istinaden aylıksız izin verilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Aylıksız izin süresinin bitim tarihinden önce hastalık raporu alınması halinde yapılacak işlem hakkında...

06/09/2016 tarih ve 5280 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Güvenlik" başlıklı 18 inci maddesinde, "Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz." hükmü, "İzin" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." hükmü, "Hastalık ve refakat izni" başlıklı 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır..." hükmü yer almaktadır. Ayrıca, mezkur Kanunun 108 inci maddesine göre bu maddede sayılan hallerde memurlara aylıksız izin verilebilmektedir.

Diğer taraftan, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrasında; "Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir." hükmü ve anılan Yönetmeliğin 8 inci maddesinde; "Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin, yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben memurun göreve başlaması zorunludur.

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izni ile yıllık izninin aynı tarihte bitmesi hâlinde, memur izinlerin bittiği tarihte görevine başlar.



Hastalık izinleri sebebiyle kullanılamayan yıllık izinler 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesine göre kullandırılır." hükmü yer almaktadır. Mezkur hükümde yıllık izinlerini kullanırken hastalanan memurların hastalık izinlerine ilişkin düzenlemeye yer verilmişken, aylıksız izin kullanmakta iken hastalık raporu alan memurların hastalık izinlerine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Sayıştay Genel Kurulunun 15.3.1988 tarih ve 19755 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan E: 1988/1, K: 4620/1 sayılı Karar'ında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi gereğince aylıksız izin alan memurun aylıksız izin süresi zarfında aylık ve aylığa bağlı ödemelerden yoksun kalmasının, kişinin statüsünün devam etmesine engel teşkil etmeyeceği belirtilmiş olup, bu durumdaki memurların kendisinin, eşinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının tedavi giderlerinin kurumunca karşılanması gerektiği ifade edilmiştir.

Bu itibarla; Devlet memurunun aylıksız izin süresinin bitiş tarihinden iki gün önce almış olduğu hastalık raporunun usule uygun olması halinde memura hastalık raporunda belirtilen sürenin aylıksız iznin bitiş tarihinden sonrasını kapsayan kısmı için hastalık izni verilmesi gerektiği değerlendirilmekte olup, ilgilinin hastalık izni süresince aylık ve özlük hakları korunacağından aylık ve özlük hakları ödemesinin aylıksız iznin bitiş tarihi dikkate alınarak yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet memuruna verilen hastalık raporunun hakem hastane tarafından fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde memur hakkında hangi işlemin yapılacağı hakkında...

29/03/2016 tarih ve 1928 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Hastalık ve refakat izni" başlıklı 105 inci maddesinin altıncı fıkrasına istinaden hazırlanan ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, " Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir." hükmü, aynı maddenin yedinci fıkrasında, "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 kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Devlet memurunun almış olduğu ve anılan Yönetmelikte belirtilen sürede çalıştığı kuruma intikal ettirdiği hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarınca söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi ve kurumca belirlenecek en kısa sürede memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi gerektiği,

- Hakem hastaneye hastalık raporunun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde memura hastalık raporunun fenne aykırı olması sebebiyle hastalık iznine çevrilmediğine ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirimin yapılması gerektiği,



- Yazılı bildirim yapılmasına rağmen memurun bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması halinde ise söz konusu memurun izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılması ve hakkında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

- Fenne aykırı olduğuna karar verilen hastalık raporunu veren hekim hakkında gerekli işlemlerin yapılabilmesi amacıyla bu durumun Kurumunuzca hekimin bağlı olduğu Kuruma bildirilmesinin uygun olacağı,

- Bahse konu fenne aykırı olduğu tespit edilen hastalık raporunun tesisinde ilgili memura atfedilebilecek bir sorumluluğun bulunması halinde ilgili memur hakkında da disiplin hükümlerinin işletilebileceği

mütalaa edilmektedir.



Özet: Hastalık ve refakat iznine dair çeşitli hususlar hakkında...

06/04/2016 tarih ve 2109 sayılı görüş

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde yer alan hastalık ve refakat iznine dair hükmün uygulanmasına ilişkin olarak aşağıda yer verilen hususlarda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

1) Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerin neler olduğu, bu ifadelerden bazılarının bulunmasının yeterli olup olmadığı, "refakat edilmediği takdirde hayati tehlike bulunduğu" ifadesinin mutlaka yer almasının zorunlu olup olmadığı ile "sürekli ve yakın bakım gerektirir" ifadesinin yeterli olup olmadığı,

2) Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda refakat süresinin belirtilmesinin zorunlu olup olmadığı, refakat süresinin belirtilmemesi halinde 3 aylık refakat izninin tek seferde yetkili amir tarafından verilip verilmeyeceği,

3) Refakat izninin başlama tarihinin nasıl belirlenmesi gerektiği,

4) Üç ay refakat izni kullanan memurun refakat izninin uzatılması için yeni bir sağlık kurulu raporunun almasına gerek olup olmadığı,

hususlarında;

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasına istinaden hazırlanarak 22/8/2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında



Yönetmeliğin "Refakat iznine ilişkin esaslar" başlıklı 10 uncu maddesinde "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;

a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) 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 bulunduğu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katına kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunda yer alan yıllık izin, doğum sebebiyle verilen aylıksız izin gibi bazı izin türlerinde iznin kullanılabilmesi için öncelikle iznin verildiğine dair onayın çıkması gerekmekte olup, bu onayda kullanılacak iznin başlangıç ve bitiş tarihleri de belirlenmektedir. Ancak, mezkur Kanunda yer alan hastalık izni gibi izin türlerinde ise memur raporu aldığı anda izni kullanmaya başlamakta, raporlar mevzuatta belirlenen sürede kuruma intikal ettirilmekte, kurumca mevzuata uygun olup olmadığının tespiti yapılmakta, usule uygun rapor izne çevrilmekte, usule aykırı rapor ise izne çevrilmeyerek memura görevine başlaması gerektiği hususunda bildirim yapılmaktadır.

Bu çerçevede, refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda rapor tarihi itibariye hasta olan kişinin hayatî tehlikesinin bulunduğu, sürekli ve yakın bakıma muhtaç olduğu ve bu tarihten itibaren raporda belirtilen süre kadar refakat izni verilmesinin lüzumlu olduğu belirtilmekte iken, refakat izninin başlangıç tarihi hususunda rapor tarihinin esas alınmayıp kurumca izin verilme tarihinin esas alınması, kamu kurumunun sağlık kurulunun



yerine geçip hasta olan kişinin refakate ihtiyaç duyduğu tarihin tespit edilmesinde karar makamı olduğunun kabulü anlamına gelecektir. Ayrıca, refakat izninin başlangıç tarihinin, iznin kurumca onaylanması tarihinin esas alınarak belirlenmesinin bir diğer sakıncası izin onayının geç alınması suretiyle memurun mağdur edilebilmesi hususudur.

Diğer taraftan, refakat izninin verilebilmesi için sağlık kurulu raporlarının en kısa sürede kuruma intikali ve kurumlarca ivedilikle söz konusu raporların mevzuata uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmekte olup, bu husus, mevzuatta belirtilen usul ve esaslara uygun olmayan raporların tespit edilmesi, bu tür raporların izne çevrilmediğinin ve görevine başlaması gerektiğinin memura bildirilmesi açısından önem arz etmektedir. Mezkur Yönetmelik hükmünde bu konuya dair bir hüküm bulunmamakla birlikte, hastalık raporlarının kuruma intikali, kurumca incelenmesi ve usule aykırı hastalık raporlarına ilişkin olarak memura yapılacak işlemleri düzenleyen mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkrası hükümlerinin, refakat iznine esas sağlık kurulu raporlarının kuruma intikali, kurumca incelenmesi ve usule aykırı sağlık kurulu raporlarına ilişkin olarak memura yapılacak işleme dair hususlarda da uygulanabileceği düşünülmektedir.

Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur..." hükmü, aynı maddenin beşinci fıkrasında ise "Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Refakat izni verilmesine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar kuruma intikal ettirilmesi gerektiği,

- Refakat izni verilmesine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun refakat iznine ilişkin mezkur Kanun ve Yönetmelik hükmünde yer alan esaslara uygun olup olmadığının kamu kurum ve kuruluşlarınca ivedilikle incelenmesi ve söz konusu raporların bahsi geçen hükümlere aykırı olması hâlinde bu durumun memura yazılı olarak bildirilmesi gerektiği; bu bildirim üzerine memurun, bildirim yapıldığı günü takip eden gün görevine gelmekle



yükümlü olduğu, bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurların izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

- Devlet memuruna 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca verilen refakat izninin başlangıç tarihinin sağlık kurulu tarafından verilen raporun tarihi esas alınarak belirlenmesi gerektiği,

- Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebeplerin, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlikenin bulunduğu, sürekli ve yakın bakım gerektiğinin, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresinin ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel niteliklerin yer alması gerekmekte olup, bahsi geçen hususlardan ilk dördünün (refakati gerektiren tıbbî sebeplerin, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlikenin bulunduğu, sürekli ve yakın bakım gerektiğinin, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresinin) sağlık kurulu raporunda bulunmasının zorunlu olduğu ve bu dört unsurdan herhangi birini içermeyen sağlık kurulu raporuna istinaden refakat izninin verilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir. Mezkur Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında "varsa refakatçinin sahip olması gereken özel niteliklerin" refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda yer alacağı ifade edildiğinden refakatçinin sahip olması gereken özel niteliklerin var olması halinde söz konusu niteliklere bahsi geçen raporlarda yer verileceği, ancak bu niteliklerin bulunmaması halinde ise bahsi geçen raporlarda yer verilmesine gerek olmadığı,

-Mezkur Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde yer alan "Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katına kadar uzatılır." hükmünde 3 aylık refakat izninin "aynı koşullarda" bir katına kadar uzatılacağı ifade edilmekte olup, ilk defa refakat izni verilirken aranan sağlık kurulu raporunun ikinci 3 aylık refakat izni verilirken de aranmasının zorunlu olduğu, tek seferde kullanılan refakat izni süresinin 3 ayı geçmemesi kaydıyla azami süre dahilinde kısım kısım da kullanılması mümkün olan refakat izninin her kısımda sağlık kurulu raporunun yenilenmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

5- Devlet memurunun kanuni izinlerini kullanmakta iken memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularından 10 günlük hastalık raporu alması ve görevine başlaması gereken 11. gün görevine başlamayıp memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularında kontrol muayenesinin yapılarak tekrar hastalık raporu alması halinde söz konusu raporun geçerli olup olmadığı hususunda;

Bilindiği üzere, anılan Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasında; "Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın sevkini yapıldığı sağlık hizmeti



sunucularından alınması zorunludur." hükmü, söz konusu maddenin beşinci fıkrasında ise "Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Devlet memurunun kanuni iznini kullanırken memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularından 10 günlük hastalık raporu alması halinde söz konusu raporun adı geçen Yönetmelikte yer alan diğer usul ve esaslara uygun olması halinde geçerli olduğu ve hastalık iznine çevrilmesi gerektiği, söz konusu raporun bitiminde memurun görevine başlaması gereken günün mesai saatleri içerisinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularında kontrol muayenesinin yapılarak tekrar hastalık raporu alması halinde ise bahsi geçen raporun adı geçen Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasına aykırı olduğu, mezkur Yönetmeliğe aykırı olarak alınan raporun ise hastalık iznine çevrilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

6- Mezkur Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin altıncı fıkrasında yer alan "Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez." hükmünde geçen "bir takvim yılı" ifadesinden 1 Ocak-31 Aralık tarihleri arasında geçen sürenin mi anlaşılması gerektiği,

7-Memurun yılın sonunu ve izleyen yılın başını kapsayan tek hekim raporu alması durumunda bu rapor süresinin hangi yıla ait olacağı,

hususlarında;

Bilindiği üzere, mezkur Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin altıncı fıkrasında "Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla;

-Mezkur Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin altıncı fıkrasında yer alan "Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez." hükmünde geçen "bir takvim yılı" ibaresinden 1 Ocak ve 31 Aralık tarihleri de dahil olmak üzere bu tarihler arasında geçen sürenin anlaşılması gerektiği,



- Devlet memurunun yılın sonunu ve izleyen yılın başını kapsayan tek hekim raporu alınması durumunda 31 Aralık tarihi ve bu tarihten önceki rapor sürelerinin içinde bulunulan yıla ait olduğu, 1 Ocak ve bu tarihten sonraki rapor sürelerinin ise takip eden yıla ait olduğu, mütalaa edilmektedir.

8- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıklar için 18 aya kadar hastalık izni ile diğer hastalıklar için ise 12 aya kadar hastalık izni verildiğini belirterek, memurun hastalığının bunlardan hangisinin kapsamına girdiğinin tespitinin nasıl yapılması gerektiği,

9- Farklı hastalık tanılarından uzun süreli hastalık izni kullanan memura farklı bir hastalık izni süresinin belirlenip belirlenmeyeceği,

hususunda;

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde, "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır..." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, adı geçen Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinde, "(1) Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

(2) İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Memurun, hastalığı sebebiyle



yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

(3) Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesine göre Devlet memuruna aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilmekte; azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinlerinin de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınması gerekmekte; izin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izninin, bir katına kadar uzatılması gerekmektedir. Bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması gerektiği mezkur Kanun ve Yönetmelik hükmünde ifade edilmekte olup, farklı hastalık tanılarından uzun süreli hastalık izni kullanan memura farklı bir hastalık izni süresinin belirlenmesinin ancak mezkur Kanun hükmünde yapılacak değişiklik ile mümkün olabileceği,

- Devlet memurunun hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık" olup olmadığı hususunda tereddüt bulunması halinde ilgiliden hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren bir hastalık" olduğuna ilişkin olarak tabip tarafından verilen bir rapor istenmesinin uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.

10-Devlet memurunun görevde bulunması gereken günün mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularının acil servislerinden almış olduğu hastalık raporunun geçerli olup olmadığı hususunda;

Bilindiği üzere, mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasında; "Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın sevkini yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur." hükmü, söz konusu maddenin beşinci fıkrasında ise "Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.



Anılan Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere hafta sonu tatili, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile genel tatil günlerinde memuriyet mahalli dışına çıkan Devlet memurlarının memuriyet mahalli dışındaki;

- Resmi sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ancak acil servisleri tarafından düzenlenebilecek olması sebebiyle söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmesi gerekmektedir.

- Özel sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ise acil servislerce düzenlenmiş olması halinde hastalık iznine çevrilmesi, acil servisler dışında düzenlenen hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmemesi gerekmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, memurun görevde bulunması gereken günün mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularının acil servislerinden almış olduğu hastalık raporunun adı geçen Yönetmeliğin 7 inci maddesinin altıncı fıkrasına aykırı olduğu, anılan Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara aykırı olarak alınan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

11-Tek hekim tarafından 10 gün hastalık raporu verilen ve kontrol muayenesi sonucunda göreve başlamadan ikinci defa aynı hastalık tanısına istinaden 10 günlük hastalık raporu daha verilen memurun göreve başlamadan 21. gün aynı doktordan farklı bir hastalık tanısına istinaden tek hekim raporu alıp alamayacağı,

12- Tek hekim tarafından 10 gün hastalık raporu verilen ve kontrol muayenesi sonucunda göreve başlamadan ikinci defa aynı hastalık tanısına istinaden 10 günlük hastalık raporu daha verilen memurun göreve başlamadan 21. gün farklı bir doktordan farklı bir hastalık tanısına istinaden tek hekim raporu alıp alamayacağı,

13- Tek hekim tarafından 10 gün hastalık raporu verilen ve kontrol muayenesi sonucunda göreve başlamadan ikinci defa aynı hastalık tanısına istinaden 10 günlük hastalık raporu daha verilen memurun göreve başlamadan 21. gün farklı bir doktordan aynı hastalık tanısına istinaden tek hekim raporu alıp alamayacağı,

14- Tek hekim tarafından 10+10 gün olarak verilen hastalık raporuna istinaden hastalık izni kullanan memurun yeniden tek hekim veya sağlık kurulu raporu alabilmesi için göreve başlama şartının bulunup bulunmadığı,

15-Tek hekim raporunun ardından tek hekim veya sağlık kurulu raporu, sağlık kurulu raporunun ardından tek hekim veya sağlık kurulu raporunun alınmasında mevzuata aykırı bir hususun bulunup bulunmadığı,

Hususunda;



Anılan Yönetmeliğin "Hastalık raporlarının verilmesi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında, "Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usûl ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır.

(2) SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur." hükmü yer almaktadır.

Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında, "Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir." hükmü, 6 ncı maddesinin beşinci fıkrasında, "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 sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli 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 tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık Müdürlüğünün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükümde memura tek hekim tarafından bir seferde verilebilecek rapor süresi belirlenmiş, bu raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise yine tek hekim tarafından verilebilecek rapor süresinin azami sınırı tespit edilerek tek hekim tarafından ard arda verilen toplam 20 günlük rapordan sonra alınacak raporların sağlık kurulundan alınmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Ancak söz konusu hükümlerde ve Yönetmeliğin diğer hükümlerinde memura verilen tek hekim raporunda kontrol muayenesinin yapılacağı belirtilmemesi ve rapor süresi bitiminde memurun aynı hastalığının devam etmesi veya farklı bir hastalığa yakalanması halinde ne şekilde rapor verileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple, memura verilen tek hekim raporunda kontrol muayenesinin yapılacağı belirtilmemesi ve rapor süresi bitiminde memurun aynı hastalığının devam etmesi veya farklı bir hastalığa yakalanması halinde göreve başlamadan tek hekim raporu alınmasının mümkün olduğu değerlendirilmektedir. Ancak, bu durumda da göreve başlamadan ard arda alınan tek hekim raporlarının azami süresinin 20 günü geçemeyeceği ve göreve başlamadan ard arda alınan tek hekim raporlarının toplamının 20 günü aşması ve memurun aynı hastalığının devamı veya başka bir hastalığa yakalanması halinde hastalık raporlarının sağlık kurulunca verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, anılan Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin altıncı fıkrasında, "Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu



süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir." hükmü yer almaktadır.

Mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin beşinci fıkrasında ise, "Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, memurun hastalanması halinde verilecek hastalık raporlarına ilişkin usul ve esaslar adı geçen Yönetmelikte belirlenmiştir. Memurlara tek hekim veya sağlık kurulları tarafından verilen hastalık raporlarının bitiminde tekrar tek hekim veya sağlık kurulu raporu alması için göreve başlama şartının bulunduğu dair bir hüküm bahsi geçen Yönetmelikte bulunmamaktadır. Söz konusu Yönetmelikte sadece ard arda verilen tek hekim raporlarının 20 günü aşamayacağı, 20 günden sonra hastalık raporlarının sağlık kurulunca verilmesinin zorunlu olduğu, bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamının kırk günü geçemeyeceğine ve bu süreyi geçen hastalık raporlarının sağlık kurulunca verileceğine ilişkin hükümler yer almaktadır. Görüldüğü üzere adı geçen Yönetmelikte belirli bir süreyi aşan tek hekim raporlarının sağlık kurulundan alınacağı ifade edilmekte, ancak memurun tekrar rapor alabilmesi için göreve başlaması gerektiği belirtilmemektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde,

- Memurlara tek hekim tarafından bir defada en çok on gün hastalık raporu verilebileceği, raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha hastalık raporu verilebileceği, kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması durumunda bu raporun sağlık kurulunca verilmesinin zorunlu olduğu,

- Tek hekim tarafından verilen raporda rapor süresi bitiminde kontrol muayenesi yapılacağına belirtilmemesi ve rapor süresi bitiminde memurun aynı hastalığının devam etmesi veya başka bir hastalığa yakalanması halinde memurun ne şekilde rapor alacağına ilişkin bir düzenleme mezkur Yönetmelikte bulunmamakla birlikte, tek hekim tarafından verilen ve kontrol muayenesi yapılacağı belirtilmeyen rapor süresinin bitiminde aynı veya farklı bir tek hekimden ilk hastalığın devamı veya başka bir hastalığa ilişkin hastalık raporu alınmasının mümkün bulunduğu,



- Memurun bulunduğu yerde sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve hastanın tıbbî sebeplerle sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâli hariç memura aynı veya farklı bir tek hekim tarafından göreve başlamaksızın ard arda verilen hastalık raporları toplamının 20 günü aşamayacağı, 20 günden sonra hastalık raporlarının sağlık kurulundan alınmasının zorunlu olduğu,

- Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü hariç tek hekim tarafından verilen hastalık raporunun ardından tek hekimden hastalık raporu alınmasında mevzuata aykırı bir husus bulunmadığı,

- Tek hekim raporunun ardından sağlık kurulundan hastalık raporu alınmasında mevzuata aykırı bir husus bulunmadığı,

- Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin beşinci fıkrası ile altıncı fıkrası hükmü hariç sağlık kurulunca verilen hastalık raporunun ardından tek hekimden hastalık raporu alınmasında mevzuata aykırı bir husus bulunmadığı,

- Sağlık kurulunca verilen hastalık raporlarının ardından sağlık kurulundan hastalık raporu alınmasında mevzuata aykırı bir husus bulunmadığı,

- Tek hekim veya sağlık kurulunca verilen hastalık raporlarının bitiminde tekrar tek hekim veya sağlık kurulundan hastalık raporu alınabilmesi için göreve başlama şartının bulunduğu dair bir hükmün 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesi ile mezkur Yönetmelikte bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.

16- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fenne uygun olup olmadığına ilişkin tereddüt bulunması sebebiyle memurun hakem hastaneye sevk ve hakem hastane tarafından raporun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde uygulanacak işlem hususunda;

Bilindiği üzere, bahsi geçen Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir." hükmü, aynı maddenin yedinci fıkrasında ise; "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 kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Devlet memurunun almış olduğu ve anılan Yönetmelikte belirtilen sürede çalıştığı kuruma intikal ettirdiği hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarınca söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi ve kurumca belirlenecek en kısa sürede memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi gerektiği,

- Hakem hastaneye hastalık raporunun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde memura hastalık raporunun fenne aykırı olması sebebiyle hastalık iznine çevrilmediğine ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirimin yapılması gerektiği,

- Yazılı bildirim yapılmasına rağmen memurun bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması halinde ise söz konusu memurun izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılması ve hakkında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

- Fenne aykırı olduğuna karar verilen hastalık raporunu veren hekim hakkında gerekli işlemlerin yapılabilmesi amacıyla bu durumun Kurumunuzca hekimin bağlı olduğu kuruma bildirilmesinin uygun olacağı,

- Bahse konu fenne aykırı olduğu tespit edilen hastalık raporunun tesisinde ilgili memura atfedilebilecek bir sorumluluğun bulunması halinde ilgili memur hakkında da disiplin hükümlerinin işletilebileceği

mütalaa edilmektedir

17- Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu veya olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarında bahsi geçen kişilerin muayene edilmesi sırasında bu kişilere refakat eden memura nasıl bir işlem yapılacağı hususunda;

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü, anılan Yönetmelik'in "Refakat iznine ilişkin esaslar" başlıklı 10 uncu maddesinde ise, "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;



a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) 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 bulunduğu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katına kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almakta olup, söz konusu hükümlerde Devlet memuruna refakat izninin hangi hallerde, kimler için verileceği ve süresi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 102 nci maddesinde, memurların hizmet yılları itibarıyla yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; değişik 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresi ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile refakat izni; değişik 108 inci maddesinde ise, memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerini raporla belgelendirmeleri şartıyla verilecek aylıksız izinlerle, bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmıştır.

Görüldüğü üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda bakmakla yükümlü olduğu veya olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalıkları sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat



eden Devlet memuruna ne şekilde izin verileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle memurun ikamet ettiği veya görev yaptığı il sınırları içindeki sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca ilgililerin muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden Devlet memuruna izin verilmesi hususunda mevzuattan kaynaklanan bir yükümlülük bulunmamakla birlikte hizmetin yürütülmesi esas olmak kaydıyla gerekli kolaylığın sağlanabileceği ve bu iznin suistimal edilmesinin önüne geçilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarınca bahsi geçen duruma ilişkin belge istenmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

18- Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu veya olmadığı yakınlarının il dışına refakatli sevki durumunda memura izin verilmesine ilişkin mevzuat değişikliğinin yapılması hususunda;

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, adı geçen Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde; "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun; a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin, b) 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 bulunduğuunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katma kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.



(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri" başlıklı 65 inci maddesinde; "Hekimin veya dış hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır. Kurum gerekli gördüğü hallerde bu fıkra gereğince kişilerin ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usullerle temin etmeye yetkilidir. Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya dış hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır.

Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı 72 nci maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir. Sürekli iş göremezlik veya malûllük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de bu madde hükümlerine göre ödenir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmü yer almaktadır.

5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesinde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol giderinin Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanacağı belirtilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasına göre Devlet memurlarının bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar refakat izni verileceği,

-Devlet memurunun görev yaptığı yerdeki tıbbi yetersizlikler sebebiyle bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tedavi amacıyla il dışına sevk edilmesi halinde söz konusu kişilere refakat eden Devlet memuruna, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası ile anılan Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde yer alan şartların taşınması ve bu durumun adı geçen Yönetmelik hükmüne uygun olarak alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde mezkur Kanun hükmü çerçevesinde refakat izni verileceği,

-657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında Devlet memurunun görev yaptığı yerdeki tıbbi yetersizlikler sebebiyle bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tedavi amacıyla il dışına sevk edilmesi halinde refakatçi olan Devlet memuruna 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesine göre gündelik ve yol giderleri ödenmekle birlikte söz konusu durumda olan Devlet memurunun izinli veya görevli sayılacağına ilişkin bir hükmün ne 5510 sayılı Kanunda ne de 657 sayılı Kanunda yer almaması sebebiyle, tedavi amacıyla il dışına sevk edilen bakmakla yükümlü olduğu kişilere refakat eden Devlet memurunun izinli veya görevli sayılmasının mümkün bulunmadığı, ayrıca memurun bakmakla yükümlü olmadığı yakınlarının il dışına sevki halinde söz konusu kişilere refakat eden Devlet memurunun da aynı şekilde izinli ve görevli sayılmasının mümkün bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personele 36 aydan daha fazla hastalık izni verilmeyeceği hakkında...

07/11/2016 tarih ve 6545 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "İstihdam Şekilleri" başlıklı 3 üncü maddesinde, "a) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.

b) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek 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 bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." hükmü, "Diğer izinler" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde, "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigi dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle göre



verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır..." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinde "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır." hükmü, ikinci fıkrasında "İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- Devlet memuruna aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verileceği; azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınması gerektiği; izin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izninin, bir katına kadar uzatılması gerektiği; bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması gerektiği,

- Kurumunuz personeline verilen hastalık izinlerinin yukarıda yer verilen açıklama çerçevesinde hesaplanması neticesinde ilgilinin hastalığının uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık olması halinde en fazla 36 ay, diğer hastalık hallerinde ise en fazla 24 ay hastalık izni verilmesi gerektiği, bu sürenin sonunda da iyileşememesi halinde ilgili hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması gerektiği,



- Tabi olduğu sosyal güvenlik mevzuatı hükümlerine göre malulen emekli olma şartlarına sahip olmaması sebebiyle emeklilik hakkını elde edemeyecek olmasının söz konusu memur hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin uygulanmasını engellemeyeceği; diğer bir ifade ile, "..emeklilik hükümleri uygulanır." ifadesinin "emeklilik hakkını elde edeceği" veya "emekli aylığı bağlanacağı" şeklinde anlaşılmaması gerektiği; söz konusu husus mezkur Kanunun 105 inci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan "Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar,..." ifadesinden de anlaşılmakta olup, emeklilik hakkını elde edememesi sebebiyle bahsi geçen personele 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde belirtilen azami sürelerden daha fazla (24 ay veya 36 ay) hastalık izni verilerek görevde bulunmasının ve ücret ödenmesinin mümkün bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Hastalık raporunun başlama tarihi ile raporun fenne aykırı olduğu yönünde karar verilme tarihi arasında geçen süre için memur hakkında yapılacak işlem hakkında...

17/03/2016 tarih ve 1721 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin "İstihdam şekilleri" başlıklı 3 üncü maddesinde "a) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.

b) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek 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 bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

c)(b) bendi 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. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir." hükmü, "Diğer izinler" başlıklı 23 üncü maddesinde ise "Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır." hükmü yer almaktadır.



Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Hastalık ve refakat izni" başlıklı 105 inci maddesinin altıncı fıkrasına istinaden hazırlanan ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, " Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir." hükmü, aynı maddenin yedinci fıkrasında, "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 kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla;

- Devlet memurunun almış olduğu ve anılan Yönetmelikte belirtilen sürede çalıştığı kuruma intikal ettirdiği hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarınca söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi ve kurumca belirlenecek en kısa sürede memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi gerektiği,

- Hakem hastaneye hastalık raporunun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde memura hastalık raporunun fenne aykırı olması sebebiyle hastalık iznine çevrilmediğine ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirimin yapılması gerektiği,

- Yazılı bildirim yapılmasına rağmen memurun bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması halinde ise söz konusu memurun izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılması ve hakkında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

- Raporun başlama tarihi ile raporun fenne aykırı olduğu yönünde karar verilme tarihi arasında geçen süreler için mezkur Yönetmeliğin 7 inci maddesinin yedinci fıkrasında geçen "memur hastalık izni kullanıyor sayılmakla birlikte" ifadesi göz önüne alınarak, bu sürenin ilgilinin yıllık izin süresinden düşülmesi, bu süreler karşılığında maaştan kesinti yapılması gibi herhangi bir işlem uygulanmaması gerektiği,



- Fenne aykırı olduğuna karar verilen hastalık raporunu veren hekim hakkında gerekli işlemlerin yapılabilmesi amacıyla bu durumun Kurumunuzca Sağlık Bakanlığına bildirilmesinin uygun olacağı,

- Bahse konu fenne aykırı olduğu tespit edilen hastalık raporunun tesisinde ilgili memura atfedilebilecek bir sorumluluğun bulunması halinde ilgili memur hakkında da disiplin hükümlerinin işletilebileceği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet memurlarının SGK ile sözleşmesi olmayan sağlık hizmeti sunucularından aldığı hastalık raporları hakkında...

22/04/2015 tarih ve 2809 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde, "Bu Yönetmelik; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlarla anılan Kanunun ek geçici maddelerine göre aylık almakta olan personel hakkında uygulanır." hükmü, "Hastalık raporlarının verilmesi" başlıklı 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında, " SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 03/05/2014 tarihli ve 28989 sayılı Resmi Gazete'de Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlanmış olup, bahsi geçen Yönetmelikle Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 39 uncu maddesinin birinci fıkrası değiştirilmiştir. Mezkur Yönetmeliğin "Sigortalılara verilecek istirahatler" başlıklı 39 uncu maddenin birinci fıkrasında, " İstirahat raporlarının sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmesi şarttır." hükmü yer almaktadır."

Bu itibarla, Devlet memurlarına hastalık raporlarının hangi hâllerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği, raporların süreleri ile hastalık ve refakat iznine ilişkin diğer usûl ve esasların Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte düzenlenmesi ve Devlet memurlarının mezkur Yönetmelik hükümlerine tabi olması sebebiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli olmayan sağlık hizmeti sunucularından alınan hastalık raporlarının Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına onaylatılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Memurun hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık" kapsamında olup olmadığının nasıl tespit edileceği hakkında...

27/10/2016 tarih ve 6288 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde, "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Devlet memurunun hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık" olup olmadığı hususunda tereddüt bulunması halinde Bakanlığınızca ilgiliden hastalığının "uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren bir hastalık" olup olmadığı hususuna ilişkin olarak tabip tarafından verilen bir belge istenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Memurun, yıllık iznini yurtdışında kullanmakta iken almış olduğu hastalık raporunun en geç yıllık iznin bitim tarihinde iletilmesi gerektiği ile yurt dışından alınan raporun ve raporda belirtilen sürelerin dış temsilcilik tarafından onaylanması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği hakkında...

16/02/2016 tarih ve 1006 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık raporlarının verilmesi" başlıklı 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporları ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenlenir." hükmü, "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin sekizinci fıkrasında, "Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ülkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş süreler dâhilinde hastalık raporu düzenleyebilirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak birinci fıkradaki süreler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur." hükmü, "Hastalık izninin verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında, "Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir." hükmü, aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise, "Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Yıllık iznini yurtdışında kullanmakta iken hastalanan memurların aldıkları hastalık raporlarının dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç yıllık iznin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilmesi gerektiği,

- Yıllık iznini yurtdışında kullanmakta iken hastalanan memurların aldıkları hastalık raporlarının ve raporda belirtilen sürelerin ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun dış temsilcilik onayında belirtilmesi halinde söz konusu hastalık raporunun hastalık iznini çevrilmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.



Özet: Olumsuz hava koşulları nedeniyle hamile ve emzikli bayanlar ile engelli kamu görevlilerine Valiliklerce verilen idari izin hakkından % 40 oranının altında raporu bulunan personelin yararlanamayacağı hakkında...

16/03/2015 tarih ve 1890 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İzin" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Devlet memurları, bu Kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde, memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme, engelli ve süregelen hastalığı olan çocuğun hastalanması, ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresi ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olası hallerinde verilecek refakat izni; değişik 108 inci maddesinde ise; doğum, evlat edinme, refakat sebebiyle veya mezkur hükümde düzenlenen bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmıştır.

Görüldüğü üzere, 657 sayılı Kanunda idari izin diye adlandırılan bir izin türüne yer verilmemiştir. Mezkur Kanun memurun izinli olmadığı günlerde mesai saatleri içerisinde görevinin başında olamayacağı haller(görevi sebebiyle kurum dışında bulunma, tabip veya sağlık kuruluşlarına gitme gibi) dışında görevi başında olmasını öngörmüş ve mesai saatleri içerisinde görevi başında bulunmayan memur hakkında disiplin cezası verilmesini öngörmüştür. Bu durumun doğurduğu sakıncaları gidermek için uygulamada memura mesai saatleri içinde çeşitli mazeretlere dayanılarak amirin takdiri doğrultusunda saatlik izin, bir diğer ifadeyle idari izin, verilebilmektedir. Bazı durumlarda ise idari izin "gün" olarak verilebilmektedir. Bu durumlardan ilki olumsuz hava koşulları sebebiyle kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan hamile veya emzikli bayanlar ile engelli personele verilmesi olup, ikincisi ise 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca tatil olunan günler ile hafta sonu tatilinin birleştirilmesi için kamu görevlilerine gün olarak verilen idari izinlerdir. Dolayısıyla uygulamada idari iznin bazı durumlarda "saatlik" bazı durumlarda ise



"gün" olarak verilebildiği görülmektedir. Ancak, yukarıda da ifade edildiği üzere gerek saat olarak gerekse gün olarak verilen idari iznin esaslarını düzenleyen bir hükme 657 sayılı Kanunda yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun " Vilayetler ve kazalar umumi hıfzıssıhha meclisleri" başlıklı beşinci faslında yer alan 23 üncü maddesinde, "Her vilayet merkezinde bir umumi hıfzıssıhha meclisi toplanır...." hükmüne; 26 ncı maddesinde, "Umumi hıfzıssıhha meclisleri alelade ayda bir kere içtima ederler. Ahvali fevkalâdede veya bir sari ve salgın hastalık zuhurunda valinin daveti veya Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekaletinin talebi üzerine daha sık toplanırlar." hükmüne; 27 nci maddesinde, "Umumi hıfzıssıhha meclisleri mahallin sıhhi ahvalini daima nazarı dikkat önünde bulundurarak şehir ve kasaba ve köyler sıhhi vaziyetinin ıslahına ve mevcut mahzurların izalesine yarayan tedbirleri alırlar." hükmüne; 28 inci maddesinde ise "Umumi hıfzıssıhha meclislerinin mukarreratından mahalli vazifeler ve salahiyetler arasında bulunan işler vali veya kaymakam tarafından icra olunur...." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 03/12/2002 tarihli ve 2002/58 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 3 üncü maddesinde, "Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Sakatlar Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Özürlüler Gününde, özürlülere yönelik faaliyet gösteren Konfederasyon, bağlı federasyonlar ve derneklerin kamu görevlisi olan yönetim kurulu üyeleri ile kamuda görev yapan tüm özürlüler idari izinli sayılacaktır.

Olumsuz hava koşulları nedeniyle valiliklerce okulların tatil edilmesi halinde aynı bölgedeki kamu görevlisi özürlüler, ayrıca bir talimat ve talebe gerek kalmadan, belirlenen tatil süresince izinli sayılacaktır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Valilerce olumsuz hava koşullarının yaşandığı illerdeki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan hamile veya emzikli bayanlar ile engelli personele verilen idari iznin, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 23 üncü maddesine istinaden kurulan umumi hıfzıssıhha meclislerinin aynı Kanunun 27 nci maddesi uyarınca almış olduğu kararın söz konusu ilin Valisi tarafından uygulanması neticesinde verildiği, ilgili personelin bu günlerde idari izinli sayılması gerektiği,

- Olumsuz hava koşullarının yaşandığı günlerde Valiler tarafından verilen idari izinden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesi kapsamında istihdam edilen engelli Devlet memurları ile ilgili mevzuatı uyarınca alınan sağlık kurulu raporuna göre en az % 40 ve üzerinde engellilik oranına sahip diğer statülerde istihdam edilen personelin yararlanmasının mümkün bulunduğu, bu oranın altında engellilik oranına sahip Devlet memurlarının veya diğer statülerde istihdam edilen personelin ise söz konusu idari izni kullanamayacağı, mütalaa edilmektedir.



Özet: Diyabet gibi kronik hastalığı bulunan memurlara çok sıcak havalarda idari izin verilebileceği hakkında...

27/10/2016 tarih ve 6269 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İzin" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Devlet memurları, bu Kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde, memurların hizmet yılları itibarıyla yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme, engelli ve süregelen hastalığı olan çocuğun hastalanması, ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresi ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olası hallerinde verilecek refakat izni; değişik 108 inci maddesinde ise; doğum, evlat edinme, refakat sebebiyle veya mezkur hükümde düzenlenen bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun " Vilayetler ve kazalar umumi hıfzıssıhha meclisleri" başlıklı beşinci faslında yer alan 23 üncü maddesinde, "Her vilayet merkezinde bir umumi hıfzıssıhha meclisi toplanır...." hükmüne; 26 ncı maddesinde, "Umumi hıfzıssıhha meclisleri alelade ayda bir kere içtima ederler. Ahvali fevkalâdede veya bir sari ve salgın hastalık zuhurunda valinin daveti veya Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekaletinin talebi üzerine daha sık toplanırlar." hükmüne; 27 nci maddesinde, "Umumi hıfzıssıhha meclisleri mahallin sıhhi ahvalini daima nazarı dikkat önünde bulundurarak şehir ve kasaba ve köyler sıhhi vaziyetinin ıslahına ve mevcut mahzurların izalesine yarayan tedbirleri alırlar." hükmüne; 28 inci maddesinde ise "Umumi hıfzıssıhha meclislerinin mukarreratından mahalli vazifeler ve salahiyetler arasında bulunan işler vali veya kaymakam tarafından icra olunur...." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 03/12/2002 tarihli ve 2002/58 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 3 üncü maddesinde, "Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Sakatlar Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Özürlüler Gününde, özürlülere yönelik faaliyet gösteren Konfederasyon, bağlı federasyonlar ve derneklerin kamu görevlisi olan yönetim kurulu üyeleri ile kamuda görev



yapan tüm özörlöler idari izinli sayılacaktır. Olumsuz hava koşulları nedeniyle valiliklerce okulların tatil edilmesi halinde aynı bölgedeki kamu görevlisi özörlöler, ayrıca bir talimat ve talebe gerek kalmadan, belirlenen tatil süresince izinli sayılacaktır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

-Valilerce olumsuz hava koşullarının yaşandığı illerdeki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan hamile veya emzikli bayanlar ile engelli personel gibi kamu personeline verilen idari iznin, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 23 üncü maddesine istinaden kurulan umumi hıfzıssıhha meclislerinin aynı Kanunun 27 nci maddesi uyarınca almış olduğı kararın söz konusu ilin Valisi tarafından uygulanması neticesinde verildiğı, ilgili personelin bu günlerde idari izinli sayılması gerektiğı,

- Olumsuz hava koşullarının yaşandığı günlerde Valiler tarafından verilen idari izinden Valilik tarafından duyurulan kararda belirtilen personelin yararlanması mümkün bulunmakta olup, söz konusu kararda kronik hastalığı bulunan memurların idari izinli sayılacağıının belirtilmesi halinde bahsi geçen personelin de bu izinden faydalanması gerektiğı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Yüksek lisans programı derslerine devam edebilmek için devlet memurlarına mesai saatleri içerisinde izin verilemeyeceği hakkında...

04/01/2016 tarih ve 24 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Anayasanın kamu hizmeti görevi ile ilgili genel ilkeleri düzenleyen 128 inci maddesinde, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İzin" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Devlet memurları, bu Kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde, memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme, engelli ve süregelen hastalığı olan çocuğun hastalanması, ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresi ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olası hallerinde verilecek refakat izni; değişik 108 inci maddesinde ise; doğum, evlat edinme, refakat sebebiyle veya mezkur hükümde düzenlenen bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmıştır. Görüldüğü üzere, Devlet memurlarının izin haklarını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yüksek lisans dersleri sebebiyle memurlara mesai saatleri içerisinde izin verileceğine dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, 20/2/2014 karar tarihli ve 2012/606 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararında "Kişinin kamu görevlisi olması, kendisine sağladığı bir takım ayrıcalıklar ve avantajların yanında, bir takım külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı bir takım sınırlamalara tabi olmayı gerektirmektedir. Kişi, kamu görevine kendi isteği ile girmekle, bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayılmakta olup, kamu hizmetinin kendine has özellikleri, bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kılmaktadır." denilmektedir.



17/9/2013 karar tarihli ve 2012/1334 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararında "Anayasa' da yer alan eğitim ve öğrenim hakkı, kamu otoritelerine bireyin eğitim ve öğrenim almasını engellememe negatif ödevini yüklemekle birlikte Anayasa'da öngörülen ilköğretim dışında devletin tüm bireylere eğitim ve öğrenim sağlaması şeklinde pozitif bir ödev yüklememektedir. Devletin özellikle lisansüstü eğitim almak isteyen herkese bunu sağlama şeklinde pozitif bir ödevi bulunmamaktadır. Bu çerçevede kamu kurumlarının her personeline yüksek lisans ya da doktora eğitimi amacıyla ücretli izin verme yükümlülüğü yoktur. Kamu kurumlarının yürüttükleri hizmetin niteliği ve ihtiyaç duydukları nitelikli personel ihtiyacına göre bazı personeli çeşitli eğitimlere tabi tutma ya da yurt içi veya yurt dışı eğitim kurumlarında lisansüstü eğitim de dahil olmak üzere ücretli veya ücretsiz görevlendirme konusunda takdir yetkisine sahip oldukları kuşkusuzdur." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde; Devlet memurlarının izin haklarını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yüksek lisans dersleri sebebiyle memurlara mesai saatleri içerisinde izin verileceğine dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.



Özet: Engelli yakını bulunan memura mesai saatleri içinde izin verilmesi hakkında...

10/09/2015 tarih ve 5809 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde, "Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır." hükmü, "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde ise "Bu Kanunun uygulanmasında; a) Kamu görevlisi: Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini, ... ifade eder." hükmü bulunmaktadır.

29/08/2009 tarihli ve 2009 yılı Toplu Görüşmeleri Mutabakat Metninin "Taraflarca Gerçekleştirilmesi Öngörülen Hususlar" başlıklı Ek 1 sayılı Listenin 1 inci maddesinde, "Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü bulunduğu bakıma muhtaç engelli aile fertlerinin olması durumunda, söz konusu personele engelli aile ferdinin bakımı için günlük 1 saat izin verilmesi ve personelin nöbet ve gece çalışmasından muaf tutulması için gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması." ifadesi yer almaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 34 üncü maddesinde 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi ile değiştirilmeden önce "Toplu görüşmenin sonuçlanması ve mutabakat metni"ne ilişkin hüküm yer almakta olup, söz konusu maddede "Toplu görüşme en geç onbeş gün içinde sonuçlandırılır. Bu süre içinde anlaşmaya varılırsa, düzenlenen mutabakat metni taraflarca imzalanır.

Mutabakat metni, uygun idarî, icraî ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kuruluna sunulur. Bakanlar Kurulu üç ay içinde mutabakat metni ile ilgili uygun idarî ve icraî düzenlemeleri gerçekleştirir ve kanun tasarılarını Türkiye Büyük Millet Meclisine sunar." hükmü yer almakta idi. Görüldüğü üzere, mezkur hükümde toplu görüşme sonucunda imzalanan mutabakat metninin, uygun idarî, icraî ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kuruluna sunulacağı, Bakanlar Kurulunun ise üç ay içinde mutabakat metni ile ilgili



uygun idarî ve icraî düzenlemeleri gerçekleştireceği ve kanun tasarılarını Türkiye Büyük Millet Meclisine sunacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, toplu görüşme sonucunda imzalanan mutabakat metninde yer alan hususlara ilişkin gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmadan bahsi geçen düzenlemelerin kamu çalışanlarına uygulanacağına dair herhangi bir hüküm mezkur Kanunda yer almamaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 102 nci ve 103 ncü maddelerinde; memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; değişik 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresini ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile memurlara verilecek refakat izinleri; değişik 108 inci maddesinde ise, memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerini sağlık kurulu raporuyla belgelendirmeleri şartıyla verilecek aylıksız izinlerle, bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmış olup, mezkur Kanunda Devlet memurlarına bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyinin günlük bakımını yapması için izin verilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler" konulu ve 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında; "2009 Yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu Konfederasyonlar arasında mutabakata varılan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir: ... 3 - Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır." hükmü yer almakta olup, söz konusu hükümde kamu çalışanlarına engelli aile bireyinin günlük bakımını yapması için izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanacağı ifade edilmekle birlikte, ilgililere günde ne kadar süre ya da ne şekilde izin verileceğine dair bir düzenleme yer almamaktadır.

Öte yandan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (10) numaralı bendinde, "Bakmakla yükümlü olduğu kişi: 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ile 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile yedinci ve sekizinci fıkralarının dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

a) Eşini,



b) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

c) Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını,

...

ifade eder" hükmü, 18.04.2014 tarihli ve 28976 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinin "Tanımlar" başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde, "Bakmakla yükümlü olduğu kişi: 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile yedinci ve sekizinci fıkraları dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

1) Eşini,

2) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi hâlinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

3) Geçimi genel sağlık sigortalısı tarafından sağlanan, Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik uyarınca yapılan gelir testi sonucunda 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin 1 numaralı alt bendi ve aynı fıkranın (g) bendi kapsamında olup da aile içinde fert başına düşen gelir miktarı asgari ücrete kadar olduğu tespit edilen ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve babasını,

....

ifade eder" hükmü yer almakta, 18/12/2009 tarihli ve 27436 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ"nin 6 ncı maddesinin (3) numaralı fıkrasında ise, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kimler olduğu ve bakmakla yükümlü olunan kişilerde aranan şartlar belirtilmektedir.

Bu itibarla,



- 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 6289 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler öncesinde yürürlükte olan hükümleri çerçevesinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında 2009 yılı Toplu Görüşmesi sonucunda mutabakata varılan hususlarla ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, 4688 sayılı Kanun kapsamında yapılan toplu görüşme sonucunda yayımlanan mezkur Genelgenin (3) numaralı fıkrasında yer alan "kamu çalışanları" ibaresinden 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin anlaşılması gerektiği,

- Kamu çalışanlarının sigortalı olan eş, anne, baba ve çocukları 5510 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat gereğince "bakmakla yükümlü olduğu kişi" kavramının kapsamında bulunmamakla birlikte, söz konusu kişilerin sigortalı olması sebebiyle 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat gereğince "bakmakla yükümlü olduğu kişi" kapsamına girmediğinden mezkur Genelge hükmünün uygulanamayacağı görüşünün söz konusu Genelge hükmünün amacına aykırılık teşkil edeceği düşünüldüğünden, mezkur Genelge hükmünde yer alan "kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyi" ibaresinden kamu çalışanlarının sigortalı olan engelli eş, erkek ve kız çocuğu ile anne ve babasının da anlaşılması gerektiği,

- Kardeş "bakmakla yükümlü olduğu kişi" kapsamında bulunmadığından, engelli kardeşinin günlük bakımını yapması için kamu çalışanlarının mezkur Genelge hükmündeki haklardan yararlanmasının mümkün bulunmadığı,

- Kamu çalışanının mezkur Genelge hükmündeki haklardan yararlanması için engelli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunu ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli engelli sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesinin zorunlu olduğu,

- Kamu çalışanının görev yaptığı veya ikamet ettiği il sınırları içerisinde ikamet eden engelli eş, anne, baba ve çocukları için mezkur Genelge hükmünden faydalanmasının mümkün olduğu,

- Kamu çalışanlarının engelli aile bireyinin günlük bakımını yapması için mesai saatleri içinde izin kullanması hususunda gerekli kolaylığın kamu kurum ve kuruluşlarınca sağlanması gerektiği,

- Mezkur Genelge hükmü uyarınca verilen iznin günde kaç saat verileceği hususunun kamu çalışanının engelli aile bireyinin engel durumu, engelli aile bireyine yapılacak bakımın niteliği, personelin konumu gibi çeşitli değişkenler göz önünde bulundurularak kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenmesinin uygun olacağı,

- Mezkur Genelge hükmünden yararlanma şartlarına sahip kamu çalışanının mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulması gerektiği, mütalaa edilmektedir.



Özet: Aynı trafik kazasında hem annesini hem babasını kaybeden memura 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasına istinaden mazeret izni verilebileceği hakkında...

29/01/2016 tarih ve 649 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Mazeret izni" başlıklı 104 üncü maddesinin (B) fıkrasında; "Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir." hükmüne, aynı maddenin (C) fıkrasında ise, "(A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür. " hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla;

- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (B) fıkrasına istinaden ölüm sebebiyle verilecek mazeret izninin ölümün vuku bulduğu tarihten, diğer bir deyişle ölüm olayının meydana geldiği tarihten, itibaren başlamak suretiyle kullandırılması gerektiği,

- İlgilinin isteği üzerine annenin ölümü sebebiyle 7 gün, babanın ölümü sebebiyle 7 gün mazeret izni verilmesine ilişkin iki ayrı onay çıkarılmasının mümkün olduğu değerlendirilmekte birlikte, bu iki mazeret izninin başlangıç tarihlerinin aynı olması sebebiyle bitiş tarihlerinin de aynı olacağı, diğer bir ifade ile ayrı kişiler için verilen mazeret izin sürelerinin çakışacağı,

- Devlet memuruna isteği üzerine verilen söz konusu mazeret izninin ölüm olayının vuku bulduğu tarihten itibaren başlaması gerektiğinden, annenin ölümü sebebiyle verilen 7 günlük mazeret izninin bitiminde yine ilgilinin isteği üzerine 7 gün önce ölen baba için mazeret izni verilmesinin mümkün olmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Diğer taraftan, anne ve babası aynı trafik kazasında kaybeden bahsi geçen memurun yaşadığı üzüntü ve bu üzüntünün çalışma durumunu olumsuz etkilemesi hususu dikkate alınarak talebi halinde ilgiliye 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasına istinaden mazeret izni verilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Vardiyalı olarak görev yapan memura mazeret izni verilirken gün hesabının nasıl yapılacağı hakkında...

13/07/2016 tarih ve 4152 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "Diğer İzinler" başlıklı 23 üncü maddesinde, "Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Günlük çalışma saatlerinin tesbiti" başlıklı 100 üncü maddesinde, "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur." hükmü, "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101 inci maddesinde, "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir." hükmü "Mazeret izni" başlıklı 104 üncü maddesinin (C) fıkrasında, "(A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, günün 24 saatinde devamlılık göstermeyen hizmetlerde görev yapan ve günlük çalışma saatleri mezkur Kanunun 100 üncü maddesine istinaden belirlenen memurlara bir gün mazeret izni verildiğinde söz konusu memurun günlük 8 saat mesaiye gelmediği düşünüldüğünde günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde görev yapan ve çalışma saat ve şekilleri adı geçen Kanunun 101 inci maddesine istinaden belirlenen memurların her 8 saatlik mesaisi karşılığında 1 gün mazeret izninin verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yerleşim yerinde bulunan sağlık hizmeti sunucularında yatarak tedavileri sırasında veya yerleşim yeri dışına refakatli sevki durumunda memurun izin talebi hususunda yapılacak işlem hakkında...

13/05/2016 tarih ve 2961 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in 10 uncu maddesinde; "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun; a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin, b) 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 raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katma kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.



(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri" başlıklı 65 inci maddesinde; "Hekimin veya dış hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri Kurumca karşılanır. Kurum gerekli gördüğü hallerde bu fıkra gereğince kişilerin ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usullerle temin etmeye yetkilidir. Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya dış hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri bir kişi ile sınırlı olmak üzere Kurumca karşılanır.

Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı 72 nci maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir. Sürekli iş göremezlik veya malûllük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de bu madde hükümlerine göre ödenir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmü yer almaktadır.

5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesinde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol giderinin Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanacağı belirtilmektedir. Ayrıca, aynı maddede genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya dış hekiminin tıbben göreceği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderlerinin bir kişi ile sınırlı olmak üzere adı geçen Kurumca karşılanacağı ifade edilmektedir.

Öte yandan, ilgi yazıda 11/8/1973 tarihli ve 14622 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliğinin 27 inci maddesinde yer alan bir hükümden bahsedilmektedir. Bilindiği üzere, mezkur Yönetmeliğin tedavi yardımına ilişkin maddelerine dayanak teşkil eden 657 sayılı Kanunun 209 uncu maddesi 5510



sayılı Kanunun 106 ncı maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olup, Devlet memurlarına sağlanan tedavi yardımına ilişkin düzenlemeler 5510 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı olarak yürürlüğe konulan ikincil mevzuatta yer verilmiştir. Bu nedenle, yürürlükten kalkmış olmamakla birlikte halen Yönetmeliğin mevcut halinde yer alan tedavi yardımına ilişkin düzenlemelerin uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasına göre Devlet memurlarının bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar refakat izni verileceği,

- Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevkini yapılması halinde söz konusu kişilere refakat eden Devlet memuruna, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası ile Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 10 uncu maddesinde yer alan şartları taşınması ve bu durumun adı geçen Yönetmelik hükmüne uygun olarak alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde mezkur Kanun hükmü çerçevesinde refakat izni verileceği,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevkini yapılması halinde refakatçi olan Devlet memuruna 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesine göre gündelik ve yol giderleri ödenmekle birlikte söz konusu durumda olan Devlet memurunun izinli veya görevli sayılacağına ilişkin bir hükmün 5510 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunda yer almaması sebebiyle, muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevk edilen bakmakla yükümlü olduğu kişilere refakat eden Devlet memurunun izinli veya görevli sayılmasının mümkün bulunmadığı,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmeti sunucularında yatarak tedavi edilmeleri sırasında refakatçi olan Devlet memuruna 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesine göre yatak ve yemek giderleri ödenmekle birlikte, söz konusu durumda olan Devlet memurunun izinli veya görevli sayılacağına ilişkin bir hükmün 5510 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunda yer almaması sebebiyle, sadece "Refakati uygundur." veya "Refakate ihtiyacı vardır" gibi ifadeleri içeren tek hekim veya sağlık kurulu raporlarına istinaden memura refakat sebebiyle izin verilemeyeceği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Refakat izni verilmesine esas sağlık kurulu raporuna ilişkin hususlar hakkında...

03/09/2015 tarih ve 5725 sayılı görüş

1-Bakanlığınızda görev yapan personelin babasının hastalığı sebebiyle aldığı sağlık kurulu raporuna istinaden 20/04/2015-20/07/2015 tarihleri arasında kullanmak üzere refakat izni talebinde bulunduğunu, söz konusu iznin Bakanlığınızca 10/06/2015 tarihinde onaylandığını, ilgilinin refakat izninin onaylanmasını beklediği sırada yıllık izin kullandığını belirterek, ilgilinin kullanmış olduğu yıllık iznin refakat izninden sayılıp sayılmayacağı,

2- Bakanlığınızda görev yapan personelin oğlunun hastalığı sebebiyle aldığı iki hekim imzalı raporda "Annesi ... 04/07/2015 tarihinden itibaren 17/07/2015 tarihine kadar evde refakat etmek mecburiyetindedir." ifadesinin yer aldığını, söz konusu raporun Bakanlığınızca değerlendirmeye alınmadan ilgilinin refakat izni kullanmaya başladığını belirterek, ilgilinin kullanmış olduğu bu sürenin refakat izninden sayılıp sayılmayacağı,

3- Bakanlığınızda görev yapan personelin annesinin hastalığı sebebiyle aldığı sağlık kurulu raporuna istinaden 09/07/2015 tarihinden itibaren 1 aylık refakat izni talebinde bulunduğunu, söz konusu raporun mevzuata uygun olduğunu, ancak ilgilinin kendisinden başka annesine bakabilecek 6 kardeşinin bulunduğu, diğer kardeşlerinin de refakat izni alabileceğini belirterek, ilgilinin refakat izni talebinin reddedilip reddedilmeyeceği,

4- Bakanlığınızda görev yapan personelin oğlunun hastalığı sebebiyle aldığı sağlık kurulu raporuna istinaden 08/07/2015 tarihinden itibaren 3 aylık refakat izni talebinde bulunduğunu, sağlık kurulu raporunun mevzuata uygun olduğunu, ancak yapılan incelemede ilgilinin eşinin hemşire olduğunu ve 15/07/2015 tarihinden itibaren 30 gün hastalık raporu aldığını belirterek, refakat iznini eşinin kullanabileceği hususu da göz önüne alındığında ilgilinin refakat izin talebinin reddedilip reddedilmeyeceği.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında; "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Refakat iznine ilişkin esaslar" başlıklı 10 uncu maddesinde "1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;

a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) 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 bulunduğu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katına kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunda yer alan yıllık izin, doğum sebebiyle verilen aylıksız gibi bazı izin türlerinde iznin kullanılabilmesi için öncelikle iznin verildiğine dair onayın çıkması gerekmekte olup, bu onayda kullanılacak iznin başlangıç ve bitiş tarihleri de belirlenmektedir. Ancak, mezkur Kanunda yer alan hastalık izni gibi izin türlerinde ise memur raporu aldığı anda izni kullanmaya başlamakta, raporlar mevzuatta belirlenen sürede kuruma intikal ettirilmekte, kurumca mevzuata uygun olup olmadığının tespiti yapılmakta, usule uygun raporlar izne çevrilmekte, usule aykırı rapor ise izne çevrilmeyerek memura görevine başlaması gerektiği hususunda bildirim yapılmaktadır.



Bu çerçevede, refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda rapor tarihi itibariye hasta olan kişinin hayati tehlikesinin bulunduğu, sürekli ve yakın bakıma muhtaç olduğu ve bu tarihten itibaren raporda belirtilen süre kadar refakat izni verilmesinin lüzumlu olduğu belirtilmekte iken, refakat izninin başlangıç tarihi hususunda rapor tarihinin esas alınmayıp kurumca izin verilme tarihinin esas alınması kamu kurumunun sağlık kurulunun yerine geçip hasta olan kişinin refakate ihtiyaç duyduğu tarihin tespit edilmesinde karar makamı olmasının kabulü anlamına gelecektir. Bu durumun ise kabul edilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca, refakat izninin başlangıç tarihinin, iznin kurumca onaylanması tarihinin esas alınarak belirlenmesinin bir diğer sakıncası izin onayının geç alınması suretiyle memurun mağdur edilebilmesi hususudur.

Diğer taraftan, refakat izninin verilebilmesi için sağlık kurulu raporlarının en kısa sürede kuruma intikali ve kurumlarca ivedilikle söz konusu raporların mevzuata uygun olup olmadığının değerlendirmesi gerekmekte olup, bu husus mevzuatta belirtilen usul ve esaslara uygun olmayan raporların tespit edilerek raporun izne çevrilmediğinin ve görevine başlaması gerektiğinin memura bildirilmesi açısından önem arz etmektedir. Mezkur Yönetmelik hükmünde bu konuya dair bir hüküm bulunmamakla birlikte, hastalık raporlarının kuruma intikali, kurumca incelenmesi ve usule aykırı hastalık raporlarına ilişkin olarak memura yapılacak işleme dair mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkrası hükümlerinin, refakat iznine esas sağlık kurulu raporlarının kuruma intikali, kurumca incelenmesi ve usule aykırı sağlık kurulu raporlarına ilişkin olarak memura yapılacak işleme dair hususlarda uygulanabileceği düşünülmektedir.

Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur..." hükmü, aynı maddenin beşinci fıkrasında ise "Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Refakat izni verilmesine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar kuruma intikal ettirilmesi gerektiği,



- Refakat izni verilmesine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun refakat iznine ilişkin mezkur Kanun ve Yönetmelik hükmünde yer alan esaslara uygun olup olmadığı hususunun kamu kurum ve kuruluşlarınca ivedilikle incelenmesi gerektiği, söz konusu raporların bahsi geçen hükümlere aykırı olması hâlinde bu durumun memura yazılı olarak bildirilmesi gerektiği; bu bildirim üzerine memurun, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine gelmekle yükümlü olduğu, bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurların izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

- Devlet memuruna 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca verilen refakat izninin başlangıç tarihinin sağlık kurulu tarafından verilen raporun tarihinin esas alınarak belirlenmesi gerektiği,

- Bakanlığınız personelinin refakat izni onayının çıkmasını beklediği sırada kullanmış olduğu yıllık iznin daha sonra kullanılmak üzere memurun yıllık iznine eklenmesi gerektiği,

- Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebeplerin, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlikenin bulunduğu, sürekli ve yakın bakım gerektiğinin, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresinin ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel niteliklerin yer alması gerekmekte olup, bahsi geçen hususlardan birini içermeyen sağlık kurulu raporuna istinaden Devlet memuruna refakat izni verilmesinin mümkün bulunmadığı,

- Mezkur Yönetmelik'in 10 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memurun refakat izni kullanamayacağına dair bir sınır getirilmiş olup, hasta olan kişiye bakacak başka yakınların bulunması halinde memura refakat izni verilmeyeceğine dair bir düzenleme mezkur Kanun ve Yönetmelik hükmünde yer almadığından hasta olan kişiye bakacak başka kardeşlerin veya eşin bulunması halinde de memurun refakat izni kullanmasının mümkün olduğu,

- Refakat izni verilmesine esas teşkil eden sağlık kurulu raporlarının mezkur Kanun ve Yönetmelik hükmünde yer alan esaslara uygun olması halinde refakat izni verilmesi hususunda kamu kurum ve kuruluşlarının takdir yetkisinin bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Yıllık veya mazeret izin süresinin Başbakanlıkça verilen idari izin ile Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine rastlaması hakkında...

29/04/2016 tarih ve 2635 sayılı görüş

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50 nci maddesinde; "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmü yer almaktadır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İzin" başlıklı 23 üncü maddesinde; "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." hükmü, "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde; "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir." hükmü, "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde; "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü, "Yıllık izinlerin kullanılışı" başlıklı 103 üncü maddesinde; "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.



Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir." hükmü, "Mazeret izni" başlıklı 104 üncü maddesinde; "A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar 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 eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) 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 verilir.

F) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 17/03/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda Ulusal Bayram, genel tatil günleri (resmi bayram günleri, dini bayram günleri, yılbaşı tatili ve 1 Mayıs günü) ile hafta tatiline yer verilmektedir.



Ayrıca, Başbakanlık Genelgeleri ile Cumhuriyet, Ramazan ve Kurban Bayramı Tatili gibi belirli dönemlerde hizmetlerin aksatılmaması, zorunlu hizmetlerin yürütülmesi için asgari seviyede eleman bulundurulması kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşundaki bütün çalışanlar idari izinli sayılabilmektedir.

Bu itibarla;

- Yıllık izin süreleri içerisinde kalan Cumartesi ve Pazar günlerinin yıllık izne dahil edilmesi; yıllık izin verilirken yıllık izin süreleri içerisinde kalan ve mesai günlerine denk gelen Ulusal Bayram, genel tatil günleri ile Başbakanlıkça idari izinli sayılan sürelerin yıllık izne dahil edilmemesi; yıllık izin verildikten sonra Başbakanlıkça idari izinli sayılan sürelerin yıllık izin süreleri içerisinde kalması ve mesai günlerine denk gelmesi halinde ise bu sürelerin yıllık izin süresinden düşülmesi ve daha sonra amir tarafından uygun görülen zamanlarda memura 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesine göre kullandırılması gerektiği,

- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinde belirlenen mazeret izinlerinin izin hakkını doğuran olayı müteakiben kullanılması gerektiği değerlendirildiğinden, kullanılmayan izinlerin daha sonra başka bir zamanda kullandırılmasının mümkün bulunmadığı,

- Yıllık iznin amirin uygun bulacağı zamanlarda verileceği hususu göz önünde bulundurulduğunda, yıllık iznini yarıda keserek göreve dönmek isteyen memurun talebinin karşılanmasında da amirin takdir yetkisinin bulunduğu,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Sağlık iznini kullanmakta iken hastalık raporu alan memura yapılacak işlem hakkında...

09/08/2016 tarih ve 4551 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinde; "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, 27/4/1939 tarihli ve 2/10857 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 6/5/1939 tarihli ve 4201 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 24 üncü maddesinde; "Bu gibi müesseselerde, her röntgen mütehasssının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir." hükmü yer almaktadır. Mezkur hükümde radyasyonlu ortamda çalışan personelin bir yıllık çalışmanın karşılığında, bir ay (dört hafta) düzenli olarak şua izni kullanılacağı, bu iznin kısım kısım kullanılamayacağı vurgulanmaktadır.

Diğer taraftan, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Yıllık izinde hastalık raporu alınması" başlıklı 8 inci maddesinde, "(1) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin, yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

(2) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben memurun göreve başlaması zorunludur.



(3) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izni ile yıllık izninin aynı tarihte bitmesi hâlinde, memur izinlerin bittiği tarihte görevine başlar.

(4) Hastalık izinleri sebebiyle kullanılamayan yıllık izinler 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesine göre kullandırılır." hükmü yer almaktadır. Yıllık izin kullanmakta iken hastalık raporu alan memurun hastalık izni sebebiyle kullanamadığı yıllık izni, yıllık iznin kısım kısım kullanılmasının mümkün bulunması sebebiyle 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesine göre daha sonra kullandırılmaktadır. Ancak, sağlık izninin kısım kısım kullanılması mümkün bulunmadığından hastalık izni sebebiyle kullanılamayan sağlık izninin, hastalık izninin başlangıç ve bitiş tarihinin sağlık izninin içine denk gelmesi halinde sağlık izninin bitiminde kullanılmaya devam edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; sağlık izninin, her yıl düzenli olarak kullanılacağı ve kısım kısım kullanılamayacağı hususu dikkate alındığında, sağlık iznini kullanmakta iken hastalık nedeniyle rapor alan ve hastalık izninin bitiş tarihi sağlık izninin bitiş tarihinden önce olan ilgilinin kullanamadığı sağlık iznini aynı yıl içerisinde sağlık izninin bitiminden itibaren kullanmaya devam etmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsündeki sürelerin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinden ve 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

02/06/2016 tarih ve 3321 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 68 inci maddesinin (B) bendinde "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır." hükmü yer almaktadır.

Söz konusu madde ile Devlet memurlarının kazanılmış aylık derecelerinin üzerindeki kadrolara atanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemekte olup, hizmet süresinin hesabında



değerlendirilecek olan 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dahil kurumlarda gecen süreler için fiilen çalışmış olmak dışında herhangi bir statü ayırımına gidilmemiştir. 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının sayıldığı "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinin (c) bendinde ise "İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri." hükmü bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yıllık izne ilişkin hususların düzenlendiği 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü ve müteakip maddesinde ise "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer." hükmü yer almaktadır.

06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 154 seri nolu "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 gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar bağlamında;

-İlgilinin daha önce görev yaptığı Toprak Mahsulleri Ofisinin 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamında olması nedeniyle söz konusu Kurumda 399 sayılı Kanunun Hükmünde Kararname kapsamında fiilen çalışılan sürelerin tamamının 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği,

-İlgilinin Toprak Mahsulleri Ofisinde daha önce görev yaptığı sürelerin kamu kurum ve kuruluşlarında geçmiş olması nedeniyle yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilerek, bu sürelerin 1 yılı aşması halinde ilgilinin göreve başladığı gün itibari ile göreve başladığı yıl için yıllık izin hakkının bulunduğunu,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Askeri öğrenci olarak geçirilen sürenin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilmeyeceği hakkında...

03/02/2016 tarih ve 722 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü yer almaktadır.

Yıllık izinlerin kullanılması hakkında Maliye Bakanlığınca 62, 140 ve 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği çıkarılmış olup, 154 Seri No'lu Tebliğde, "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," gerektiği belirtilmektedir. 62 Seri No'lu Tebliğde "Muvazzaf askerlikte ve yedek subaylıkta okul devresinde geçen süreler de aynı biçimde dikkate alınır." hükmü yer almaktadır.

Bilindiği üzere, memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak kamu veya özel sektörde geçen hizmetlerden hangilerinin memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (C) bendinde düzenlenmiş olup, bunun dışında ise bazı geçici hükümlerle işçilikte ve sözleşmeli statüde geçen hizmetler de memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Bu itibarla, askeri öğrenciliğin personel rejiminde bir statü olmaması ve askeri öğrencilikte geçen sürelerin memurun kazanılmış hak aylığında değerlendirilmemesi sebebiyle askeri öğrencilikte geçen sürelerin 154 Seri No'lu Tebliğde yer alan "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" kapsamına girmediği değerlendirilmekte olup, söz konusu sürelerin memurun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Jandarma Genel Komutanlığında geçen hizmetlerin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında...

29/04/2016 tarih ve 2643 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü, "Yıllık izinlerin kullanılışı" başlıklı "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer." hükmü yer almaktadır.

Devlet memurlarına verilen yıllık izin hakkının kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar hususunda 62, 140 ve 154 seri no'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği bulunmakta olup, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 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 gerektiği ifade edilmiştir.

Bu itibarla; Jandarma Genel Komutanlığında geçen hizmet süresinin 154 seri nolu Tebliği'de yer alan "hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri" kapsamında olması sebebiyle bahsi geçen memurun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında Jandarma Genel Komutanlığında geçen 16 yıllık hizmet süresinin dikkate alınması gerektiği ve ilgilinin göreve başladığı gün itibari ile cari yıl için 30 günlük yıllık izin hakkının bulunduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında geçen hizmet süresinin Devlet memurunun yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacağı hakkında...

18/08/2016 tarih ve 4867 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü yer almaktadır.

Yıllık izinlerin kullanılması hakkında Maliye Bakanlığınca 62, 140 ve 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği çıkarılmış olup, 154 Seri No'lu Tebliğde, "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," gerektiği belirtilmektedir.

Diğer taraftan, memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak kamu veya özel sektörde geçen hizmetlerden hangilerinin memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (C) bendinde düzenlenmiş olup, bunun dışında ise bazı geçici hükümlerle işçilikte ve sözleşmeli statüde geçen hizmetler de memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sağlanmıştır.

217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin "Kapsam" başlıklı 2 inci maddesinde, "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

- a) Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,
- c) İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri,



d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,

e) Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları.

Askeri kurum ve kuruluşların 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile ek ve değişikliklerine tabi personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamı dışındadır." hükmü, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 7 inci maddesinde, "Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur... Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilir." hükmü, 5737 sayılı Vakıflar Kanununun "Tüzel kişilik" başlıklı 4 üncü maddesinde, "Vakıflar, özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının 217 sayılı KHK'nın kapsamında bulunmaması sebebiyle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında geçen 524 günlük hizmet süresinin 154 sayılı Tebliğde geçen "hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri" ifadesinin kapsamında bulunmadığı, ayrıca bu sürenin memurun kazanılmış hak aylığında değerlendirilmemesi sebebiyle mezkur Tebliğde geçen "kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet süreleri" kapsamında da bulunmadığı mütalaa edilmekte olup, söz konusu sürenin ilgilinin yıllık izne esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınmaması gerekmektedir.



Özet: Yıl boyunca aylıksız izinli olup 29 Aralıkta göreve başlayan memurun içinde bulunulan yıla ait yıllık izne hak kazanması hakkında...

11/09/2015 tarih ve 5881 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 nci maddesinde; "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ise; 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 gerektiği ifade edilmiştir.

Bu itibarla, bir yıl boyunca aylıksız izinli olan Devlet memurunun çalışmadığı yıla ait yıllık izin hakkının bulunmadığı, hizmeti bir yıldan fazla olan Devlet memurunun aylıksız iznin bitimini müteakip yıl içinde göreve başladığı tarih itibarıyla söz konusu yıla ait yıllık izne hak kazanacağı mütalaa edilmekte olup; 29/12/2014 tarihinde görevine başlayan ilgilinin 2014 Yılı boyunca aylıksız izinli olmadığı görüldüğünden, bahsi geçen personelin yıllık izne esas hizmet süresinin bir yıldan fazla olması halinde göreve başladığı tarih(29/12/2014) itibarıyla 2014 Yılına ait yıllık izne hak kazanacaktır.



Özet: Yıllık izin süresine zorunlu hallerde eklenen yol izninin verilmesine ilişkin usul ve esaslar hakkında...

03/07/2015 tarih ve 4600 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü, "Yıllık izinlerin kullanışı" başlıklı 103 üncü maddesinde, "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun 102 maddesinde öncelikle memurun hizmet yılları dikkate alınarak verilecek yıllık izin süreleri belirlenmiş, sonrasında ise bu süreler (20 günlük veya 30 günlük yıllık izne) zorunlu hallerde gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün izin (toplam 4 gün yol izni) eklenebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, toplam 4 gün olan yol izninin memurun yıllık 20 gün veya 30 gün olan iznine ilave olarak verilebileceği değerlendirilmekte olup, memurun yıllık izinlerini tek seferde veya parça parça kullanması halinde de bir yıl boyunca kullanabileceği yol izninin toplam süresinin gidiş için 2 gün ve dönüş için 2 gün olmak üzere toplam 4 günü geçemeyeceği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, 62 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğin "A - Yıllık İzinler" başlıklı bölümün 3 numaralı sırasında, "Yasanın 102 nci maddesinde, zorunlu durumlarda memurlara yıllık izinlerine ek olarak gidiş ve dönüş için en çok dört gün izin verilebileceği öngörülmüştür. Bu iznin, bulundukları belediye ve köy sınırları dışında izinlerini geçiren memurlara, çok zorunlu ve çok ender durumlarda yetkili amirin gerek ve uygun görmesi halinde kullandırılması doğru olacaktır." hükmü yer almaktadır.



Memurlar yıl içinde gerek bir defada gerekse parçalı olarak yıllık izinlerini kullanırken gidiş ve dönüş için kullanabileceği ikişer günlük yol izninin bir defada gidiş için iki gün ve dönüş için iki gün toplam dört gün olarak kullanılabilmesi gibi ilk alınan yıllık izinde gidiş ve dönüş için birer gün daha sonra alınan yıllık izinde gidiş ve dönüş için birer gün veya sadece gidişte ya da dönüşte ikişer gün gibi farklı alternatiflerin kullanılması Genel Tebliğde yer verilen şartlar altında yıllık izinleri kullandıran amirlerin takdirindedir.

Bu itibarla,

- Memura zorunlu hallerde yıllık izinlerine ilaveten gidiş ve dönüş için en çok dört gün yol izni verilmesinin çok zorunlu ve çok ender durumlarda yetkili amirin gerek ve uygun görmesi halinde mümkün olduğu,

- Yol izni verilmesinde hangi hallerin "zorunlu haller" olduğu hususunun yıllık izin vermeye yetkili amir tarafından değerlendirilmesi gerektiği,

- Yol izninin memurun yıllık iznini bulunduğu belediye ve köy sınırları dışında geçirecek olması durumunda verilebileceği,

- Yol izninin memurun yıllık 20 gün veya 30 gün olan iznine ilave olarak verilebileceği değerlendirilmekte olup, memura bir yıl boyunca gidiş için 2 gün ve dönüş için 2 gün olmak üzere toplam 4 günden fazla yol izni verilmesinin mümkün olmadığı,

- Memurun yıllık 20 gün veya 30 gün olan iznini tek seferde kullanması halinde gidiş için 2 gün ve dönüş için 2 gün olmak üzere toplam 4 gün yol izninin tek seferde verilebileceği,

- Memurun yıllık iznini parça parça kullanması halinde yol izninin parça parça kullandırılmasının mümkün olduğu, ancak bu durumda da memurun bir yıl boyunca kullanabileceği yol izninin gidiş için 2 gün ve dönüş için 2 gün olmak üzere toplam 4 günü geçemeyeceği,

- Yol izninin yıl içerisinde verilmemesi halinde müteakip yıla aktarılmasının mümkün olmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Bir üniversitede 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi öğretmen kadrosunda görev yapmakta olan personelin yıllık izin kullanabileceği hakkında...

14/07/2015 tarih ve 4837 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinde; "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez..." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinin gerekçesine bakıldığında ise, "...öğretmenler özel kanunlarına göre, okulların yaz ve dinlenme tatilleri sırasında hayli uzun sürelerle izinli sayıldıklarından, kendilerine ayrıca yıllık izin hakkı tanınmasına lüzum görülmemiştir." ifadesi yer almaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesinde yer alan öğretmenlerin yarı yıl ve yaz tatillerinde izinli sayılacağına dair hükmün, okullarda çalışan ve özel kanunlarına göre yarı yıl ve yaz tatilinde görev yapmayan öğretmenleri kapsadığı, bunun dışında diğer kamu kurum ve kuruluşlarında öğretmen kadrosunda görev yapan personelin yıllık izin süresi ve kullanımı hususunda diğer memurlar gibi değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmekte olup, Üniversitenizde çalışan bahse konu personelin anılan Kanununun 103 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre yıllık izin kullanamayacağı, ilgilinin aynı Kanununun 102 nci maddesi ile 103 üncü maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde yıllık izin kullanması gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Yurt dışında görevli memurlar ile yıllık iznini yurt dışında kullanan memurların yurt dışında iken hastalık raporu almaları halinde; ortaya çıkan çeşitli sorunlar hakkında...

21/07/2015 tarih ve 4906 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık raporlarının verilmesi" başlıklı 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporları ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenlenir." hükmü, "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinde; "(1) Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

(...)

(8) Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ülkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş süreler dâhilinde hastalık raporu düzenleyebilirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak birinci fıkradaki süreler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur." hükmü ve "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinde;

"(...)

(3) Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini



yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir.

(...)

(7) 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 kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporlarının ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenleneceği, hangi hastalık hallerinde tek hekim hangi hallerde ise sağlık kurulu raporu verilmesi ve tek hekim tarafından bir defada veyahut bir takvim yılı içerisinde verilebilecek azami rapor sürelerinin tespiti hususlarında o ülke mevzuatının göz önünde bulundurulması gerektiği,

- Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurullarınca düzenlenen raporlara dayalı olarak verilecek hastalık izninin anılan Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrasındaki süreler dahilinde olması gerektiği, bu nedenle yurt dışında düzenlenen hastalık raporlarına istinaden memura verilecek hastalık izni sürelerinin bahse konu fıkarda belirtilen süreleri aşamayacağı,

- Yıllık iznini yurt dışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporlarının ilgili dış temsilciliklerce sadece raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğu açısından değerlendirilerek onaylanabileceği,

- Yurt dışında iken memurlarca alınan hastalık raporlarının fenne aykırılığı hususunda tereddüt hasıl olması halinde, ilgili dış temsilcilik aracılığıyla anılan raporların fenne uygunluğuna ilişkin o ülke mevzuatında öngörülen usullerin işletilmesinin uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Üniversitede görev yapmakta olan bir personelin eşinin Türkiye Vakıflar Bankasında şube müdürü olarak görevlendirildiğinden bahisle, söz konusu personele eşinin görev süresince 657 sayılı Kanunun 108/D maddesine istinaden aylıksız izin verilemeyeceği hakkında...

11/08/2015 tarih ve 5230 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/D maddesinde; "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 veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Mezkur maddede geçen "diğer personel kanunlarına tabi olanlar" ibaresi ile kamu personel mevzuatımız bir bütün olarak dikkate alındığında genel olarak 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanununa tabi personel kastedilmektedir.

Diğer taraftan, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır: (...)

d) Kamu Kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,

(...)" hükmü yer almaktadır.



11/1/1954 tarihli ve 6219 sayılı Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanununun 1 inci maddesi gereğince, Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne Türkiye Vakıflar Bankasını kurma yetkisi verilmiş, 2 nci maddesinin birinci fıkrasında, Bankanın görevleri arasında; "Mazbut ve mülhak vakıfların bankacılık hizmetlerini ve Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün veznedarlık işlerini yapmak" sayılmış, 3 üncü maddesinde Banka tarafından açılan şubelerin, kamu bankası şubeleri niteliğinde olduğu ve kamu kuruluşlarına ait paraların da yatırılabilmesi; 16 ncı maddesinde, Vakıflar Genel Müdürü'nün Başbakan tarafından atanacağı belirtilmiştir.

Bunun yanında, 5737 sayılı Vakıflar Kanununun 3 üncü maddesinde; "Mazbut vakıf: Bu Kanun uyarınca Genel Müdürlükçe yönetilecek ve temsil edilecek vakıflar ile mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisinin yürürlük tarihinden önce kurulmuş ve 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince Vakıflar Genel Müdürlüğünce yönetilen vakıfları,(...) ifade eder." hükmüne, 6 ncı maddesinde; "Mazbut vakıflar, Genel Müdürlük tarafından yönetilir ve temsil edilir. Mülhak vakıflar, Anayasaya aykırılık teşkil etmeyen vakfiye şartlarına göre Meclis tarafından atanacak yöneticiler eliyle yönetilir ve temsil edilir." hükümlerine yer verilmiştir.

26/6/2012 tarihli ve 28335 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 26/1/2012 tarihli E:2012/57, K:2012/14 sayılı Kararında da; "Mazbut vakıfların, fiilî ve hukukî sebeplerle devletin el koyduğu, idaresi bir makama ya da vakfedenlerin ferilerinden başkalarına bırakıldığı, fiilen hayrî bir hizmeti kalmadığı için Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün vesayeti altına alınan özel hukuk hükümlerine tabi tüzel kişiler oldukları anlaşılmaktadır. Bu vakıfların temsil ve idareleri hukuki statülerinin korunarak yaşatılmaları amacıyla Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne bırakılmıştır. Kendine özgü bu vesayet ilişkisi, mazbut vakıfların hukukî statülerinde bir değişikliğe sebebiyet vermediği gibi, vakıf malvarlığının kamu malı hâline dönüşmesi sonucunu da doğurmamaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin, benzer durumlara ilişkin daha önce verdiği kararlarında, vakıf mallarının vakıf özel mülkiyetinde olduğu vurgulanmış ve Vakıflar Kanunu'nun düzenlediği bütün eski vakıfların malları için bu durumun geçerli olduğu belirtilmiştir. (30.1.1969 günlü, E.1967/47, K.1969/9 ve 4.12.1969 günlü, E.1969/35, K.1969/70 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararları)" ifadesine yer verilmiştir.

Ayrıca, 11/1/1954 tarihli ve 6219 sayılı Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanununun "Personel" başlıklı 17 nci maddesinde; "Banka ve kuracağı ortaklıkların personeli hususi hukuk hükümlerine tabidir. 3659 sayılı kanun, banka ve kuracağı ortaklıklar hakkında uygulanmaz." hükmü yer almaktadır.

Türkiye Vakıflar Bankası Ağrı Şubesinde Müdür Yardımcısı olan şahısla ilgili Yargıtay 4. Ceza Dairesi 10.09.1996 tarih, 3128-4213 sayılı kararında da; "Vakıflar Bankasının yaptığı iş kamu görevi olmadığından personeli de kamu personeli sayılmaz." şeklinde hüküm verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı'nın özel kanunun verdiği yetkiye dayanarak Vakıflar Genel Müdürlüğü'nce



kurulması ve Bankanın mazbut ve mülhak vakıflara kayıtlı ve tescilli sermayesinin idare ve temsilinin Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından yürütölüyor olmasına karşın söz konusu sermayenin kamu fonu niteliğinde bulunmamasından dolayı Bankanın 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında değeriendirilemeyeceğı, banka personelinin özel hukuk hükümlerine tabi olduğı dikkate alınarak kamu görevlisi sayılamayacağı, bu nedenle Üniversitenizde görev yapan personelin eşinin 657 sayılı Kanunun 108/D maddesinde belirtilen "memur veya diğeri personel kanunlarına tabi personel" kapsamında bulunmadığı mütalaa edilmekte olup, ilgiliye mezkur hüküm çerçevesinde aylıksız izin verilemeyeceğı değeriendirilmektedir.



Özet: Sürekli hastalık raporu aldığı belirtilen bir personelle ilgili olarak yapılacak işlem hakkında...

16/10/2015 tarih ve 6473 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Hastalık ve refakat izni" başlıklı 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinde; "(1) Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

(2) İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da



iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır..." hükmüne yer verilmektedir.

Mezkur Yönetmeliğin "Hastalık izni verilmesi" başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir." hükmü, yedinci fıkrasında ise; "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 kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Devlet memuruna aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verileceği; azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınması; izin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izninin bir katına kadar uzatılması; bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması,

- Adı geçen personele verilen hastalık izinlerinin yukarıda yer verilen açıklama çerçevesinde hesaplanması neticesinde ilgilinin hastalığının uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık olması halinde en fazla 36 ay, diğer hastalık hallerinde ise en fazla 24 ay hastalık izni verilmesi, bu sürenin sonunda da iyileşmemesi halinde ilgili hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması,

- Devlet memurunun almış olduğu ve Yönetmelikte belirtilen sürede çalıştığı kuruma intikal ettirdiği hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarınca söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi ve kurumca belirlenecek en kısa sürede memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi,



- Memura, Sağlık Bakanlığınca belirlenen hakem hastaneye gitmesi için usulüne uygun olarak tebligat yapılmasına rağmen hakem hastaneye gitmemesi halinde ise memur hakkında 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uyarınca işlem yapılması

gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Sözleşmeli bilişim personelinin 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesi kapsamında sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin, ilgilinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği hakkında...

16/10/2015 tarih ve 6496 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 16/05/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunun 28 inci maddesinde; "...Kurumda bilişim hizmetlerini yürütmek ve 80 kişiyi geçmemek üzere sözleşmeli olarak uzman personel çalıştırılabilir.

(..)

Bu personele ödenecek ücret ile sözleşme usûl ve esasları Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Yönetim Kurulunca belirlenir..." hükmü bulunmakta olup, Sosyal Güvenlik Kurumunda bilişim hizmetlerini yürütmek üzere sözleşmeli olarak istihdam edilen uzman personelin hizmete alınmaları, nitelikleri, görevleri, sorumlulukları, ücretleri ve diğer sosyal haklarına ilişkin hususlar 10/06/2011 tarihli ve 2011/163 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Sözleşmeli Bilişim Uzmanlarının İstihdamı ile İlgili Usul ve Esaslarda düzenlenmektedir.

Diğer taraftan, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesinde; "190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatları ile 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 sözleşmeli olarak bilişim personeli çalıştırılabilir.

(...)

Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde bu maddenin üçüncü fıkrasında sayılan niteliklerin tespiti ve uygulanması, istihdam türüne bağlı sözleşmeli bilişim personeli sayısı ile ödenecek sözleşme ücretinin tespiti, aranılacak diğer özellikler, istihdama dair hususlar ile sözleşme usul ve esasları Maliye Bakanlığınca belirlenir." hükmü yer almaktadır.



Mezkur madde hükmüne dayanılarak çıkarılan ve 31/12/2008 tarihli ve 27097 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Tam zamanlı çalışan personelden bu Yönetmelik kapsamında hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara yirmi gün, beş yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir." hükmüne yer verilmektedir.

Bu itibarla, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde tam zamanlı çalışan sözleşmeli bilişim personelinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında sadece bu Yönetmelik kapsamında çalışılan sürelerin değerlendirileceği hüküm altına alınmakta olup, Başkanlığınızda 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesine göre tam zamanlı sözleşmeli olarak istihdam edilen bilişim personelinin daha önce 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesi kapsamında sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin, ilgilinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 108/E maddesi uyarınca aylıksız izin kullanmakta iken genel seçimlere katılmak üzere görevinden istifa eden öğretim elemanının, aynı maddeye istinaden daha önce iki kez aylıksız izin kullanmasına rağmen tekrar aylıksız izin kullanamayacağı hakkında...

25/11/2015 tarih ve 7142 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 2514 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 20 nci maddesinde; "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." hükmü yer almakta olup, izinlerle ilgili mezkur Kanunda bir düzenleme yer almadığından 657 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır.

Benzer şekilde, 2547 sayılı Kanunun izinlerle ilgili 64 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında; "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." hükmüne yer verilmek suretiyle yıllık izin dışındaki izinlerde yine 657 sayılı Kanunun uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/E maddesinde; "Memura, yıllık izinde esas alınan 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, sıkıyönetim, 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 hükmü uygulanmaz." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 26/04/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunun ek 7 nci maddesinde; "Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile Subay ve Astsubaylar hariç olmak üzere; milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday ve aday adayı olan Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, adaylığı veya seçimi kaybetmeleri halinde, Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde müracaat etmeleri kaydıyla eski görevlerine veya



kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilirler." hükmüne yer verilmektedir.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 108/E maddesine istinaden verilen aylıksız iznin en fazla iki defada kullanılabileceği ve ilgilinin bu kapsamda daha önce iki kez aylıksız izin kullandığı dikkate alınarak, 298 sayılı Kanunun ek 7 nci maddesine göre görevine dönen personelin 657 sayılı Kanunun 108/E maddesi uyarınca tekrar aylıksız izin kullanamayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Devlet memurunun hastalık iznini kullanmakta iken memuriyet mahalli dışına çıkabileceği ve bu süreçte farklı bir ilden hastalık raporu alabileceği hakkında...

18/12/2015 tarih ve 7604 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Hastalık ve refakat izni" başlıklı 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

(...)

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir..." hükmüne yer verilmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasına istinaden hazırlanarak 22/8/2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasında; "Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın sevkini yaptığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla;

- Gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda gerekse de mezkur Kanunun 105 inci maddesine dayalı olarak çıkarılan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte usulüne uygun olarak alınmış hastalık raporları sonucunda verilen hastalık izinlerinin memuriyet mahalli dışında



kullanılamayacağına dair bir düzenleme bulunmadığından Devlet memurunun hastalık iznini memuriyet mahalli dışında kullanmasında bir sakınca bulunmadığı,

- Mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre Devlet memurunun kanuni iznini (hastalık izni de dahil) kullanmakta iken memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularından hastalık raporu alabileceği ve bu raporun hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: 3 ay süre ile aylıksız izne ayrılan bir personelin, izin bitmeden müracaatı üzerine 3 ay daha aylıksız izin alması sonrasında, aylıksız iznini iki defa kullanmış sayılması gerektiği hakkında...

30/12/2015 tarih ve 7889 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/E maddesinde; "Memura, yıllık izinde esas alınan 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, sıkıyönetim, 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 hükmü uygulanmaz." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Kanunun 108/E maddesine göre aylıksız izin kullanmakta iken aynı hükme istinaden tekrar aylıksız izin talebinde bulunarak ilk iznini müteakip yeniden aylıksız izne ayrılan ilgilinin, ikinci bir onayla ikinci kez aylıksız izne ayrıldığı göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu memurun mezkur maddeye göre iki defa aylıksız izin kullanmış olarak değerlendirilmesi gerektiği,

- Anılan maddeye dayanılarak verilen aylıksız iznin en fazla iki defada kullanılabileceği ve ilgilinin bu kapsamda daha önce iki kez aylıksız izin kullanmış olarak değerlendirilmesi gerektiği hususu dikkate alınarak, Bakanlığınız personelinin daha sonra talep etmesi halinde 657 sayılı Kanunun 108/E maddesi uyarınca tekrar aylıksız izin kullanamayacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Öğretim üyesi olan bir personelin vali yardımcısı eşinden dolayı 657 Kanunun 72 nci maddesine göre izin alabileceği hakkında...

16/10/2015 tarih ve 6496 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 06/11/1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 62 nci maddesinde; "Üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümler uygulanır." hükmü ile "İzinler" başlıklı 64 üncü maddesinde; "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..." hükmü yer almaktadır. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun "Uygulanacak diğer kanun hükümleri" başlıklı 20 nci maddesinde ise; "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesinde; "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;



a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,

b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,

c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i,

kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir..." hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere, mezkur hüküm yer değiştirme suretiyle atamaya tabi memurun atandığı yerde memur olan eşinin çalışmakta olduğu kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatı bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ile eşlerden her ikisinin de 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapması hallerinde uygulanabilmektedir.

Ayrıca, Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu yönetmelik;

a. Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Genel Müdür ve bu seviyedeki Birim Başkanları, Mülkiye Müfettişleri (...) (2) ve Kaymakam Adayları dışında kalan Meslek Mensuplarının; atanma, değerlendirme ve yer değiştirmelerine esas olacak şartları, il ve ilçelerin sınıflandırılmasını, coğrafi bölgelerin tesbitini, hizmetlerin gruplandırılmasını, (2)(3)

b. Meslek mensuplarının; coğrafi bölgelerde ve hizmet gruplarındaki hizmet sürelerini, il ve ilçe ile eşdeğer görevler arası atanma ve yer değiştirmelerindeki şekil ve şartlar ile bunlarla ilgili çeşitli hükümleri,

Kapsar." hükmüne yer verilmek suretiyle vali yardımcılarını zorunlu yer değiştirmeye tabi kılınmaktadır.

Bu itibarla, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "İzinler" başlıklı 64 üncü maddesinde; öğretim elemanlarının yıllık izin dışındaki diğer izinlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütüleceği ifade edildiğinden, yer değiştirmeye tabi tutulan eşin atandığı yerde memurun çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatı bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde izin verilmesine ilişkin 657 sayılı Kanunun 72 inci maddesi hükmünden öğretim elemanlarının da yararlanabileceği mütalaa edilmekte olup, zorunlu yer değiştirmeye tabi



tutulan ve vali yardımcısı olarak görev yapan eşin atandığı yerde Üniversiteniz teşkilatının bulunmaması hususu dikkate alındığında bahsi geçen öğretim elemanına talebi halinde 657 sayılı Kanunun 72 inci maddesine istinaden izin verilebileceği değerlendirilmektedir.



Özet: Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik ve vekil imamlıkta geçen hizmet sürelerinin, memurun yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında...

28/01/2016 tarih ve 568 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 nci maddesinde; "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü, 103 üncü maddesinde ise; "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 154 seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde; 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 gerektiği ifade edilmektedir.

Bu itibarla,

- 154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği gereğince, yıllık izin süresinin hesabına esas hizmet süresinin tespitinde, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin dikkate alınacağının belirtilmiş olması sebebiyle, memurun daha önce ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik ve vekil imamlıkta geçen hizmet sürelerinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği,



- Memurun ücretli öğretmenlikte geçen hizmet sürelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından değerlendirilen prim gün sayısı üzerinden tespit edilmek suretiyle yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmasının uygun olacağı,

- Daha önce ücretli öğretmenlik yapmış olan memurun bu hizmet sürelerinin yıllık iznine esas hizmet süresinde değerlendirildiği tarihten itibaren talebi üzerine ve toplam hizmet süresinin en az bir yıl olması halinde, memura 657 sayılı Kanunun 102 ve 103 üncü maddeleri çerçevesinde yıllık izin kullandırılması gerektiği; memurun daha önce ücretli öğretmenlik yapmış olduğu sürelerin bildirimini yapmasını müteakip bu sürelerin yıllık iznine esas hizmet süresinde değerlendirildiği tarih itibarıyla talepte bulunabileceği, geçmiş yıllara yönelik izin talep etmesi halinde memura geriye dönük olarak yıllık izin verilmesinin mümkün bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Engelli aday memur olarak görev yapmakta olan bir personelin haftada üç gün dörder saat hemodiyaliz tedavisi görmesi gerektiğine dair doktor raporu bulunması sebebiyle, ilgiliye bu rapora istinaden verilecek izin hakkında...

08/02/2016 tarih ve 783 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir..." hükmü yer almaktadır.

29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte, Devlet memurlarının hastalanması halinde sağlık kurum ve kuruluşlarına nasıl



müracaat edeceği veya söz konusu sürelerde memur hakkında nasıl bir işlem yapılacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, adı geçen Yönetmeliğin "Hüküm bulunmayan haller" başlıklı 11 inci maddesinde ise "Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı çerçevesinde işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

31 Aralık 2009 tarihli ve 27449 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Personelinin Sağlık Hizmetlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Devrine İlişkin Tebliğin 2 nci maddesinde; "Kamu personeli ve bakmakla yükümlü bulundukları aile fertleri, devir tarihinden itibaren, kurum tabiplikleri dahil birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurum ve kuruluşlarına, sevkli olarak veya doğrudan, T.C. kimlik numarası ve kimlik tespiti için gerekli bir belge (nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport) ile birlikte, sağlık karnesi olmaksızın müracaat edebileceklerdir. Kamu personeli için ayrıca, hasta yollama kâğıdı (hasta sevk kâğıdı) düzenlenmeyecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunan sağlık hizmet sunucuları, devir tarihinden itibaren müracaat eden kişinin sağlık yardımlarından yararlanma haklarının olup olmadığının tespiti için, SUT'ta belirtilen istisnalar hariç olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu bilgi işlem sistemi (MEDULA, MEDULA-optik, eczane provizyon sistemi) üzerinden, T.C. kimlik numarası ile hasta takip numarası/provizyon alacaklardır." hükmü yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 14/01/2010 tarihinde yaptığı Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Alınması İle İlgili Duyuruda; "Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularınca yapılan muayeneleri sonucu istirahatlı bırakılmalarına gerek görülmeyen veya ayakta tetkik ve tedavileri sağlanıp da iş görebilecek duruma gelen sigortalılar için, müdavi hekimlerce SUT eki "Çalışabilir Kâğıdı" (EK-11/A) düzenlenecektir." denilmekte idi. Ancak, 25/03/2010 tarih ve 27532 sayılı (mükerrer) Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği ile çalışabilir kağıdı yürürlükten kaldırılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Bakanlığınız personelinin hemodiyaliz tedavisi görmesi gerektiğine dair doktor raporuna istinaden sağlık hizmeti sunucusunda yatarak tedavi görüyor olması halinde, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde memurun hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi sürelerinin hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınacağına hüküm altına alındığı hususu dikkate alınarak, ilgiliye yatarak tedavi gördüğü sürelerde hastalık izni verilmesi gerektiği,

- Söz konusu personelin hemodiyaliz tedavisi görmesi gerektiğine dair doktor raporuna istinaden sağlık hizmeti sunucusunda ayakta tedavi görüyor olması halinde ise, bu sürelerde memurun izinli sayılması gerektiği; ancak bu iznin tedavi süresi ile sınırlı olduğu,

mütalaa edilmektedir.



Özet: TÜRKSAT A.Ş. ile EURASIASAT S.A.M. Şirketi'nde geçen hizmet sürelerinin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında...

12/02/2016 tarih ve 951 sayılı görüş

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 nci maddesinde; "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü yer almakta, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ise; 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 gerektiği ifade edilmektedir.

217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

- a) Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,
- c) İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri,
- d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,
- e) Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları.

Askeri kurum ve kuruluşların 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile ek ve değişikliklerine tabi personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamı dışındadır." hükmü yer almaktadır.



Bilindiği gibi kamu görev ve hizmetleri, esas itibarıyla devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından yürütülmekle beraber bazı kamu hizmetleri, özel hukuk gerçek ve tüzel kişileri tarafından da yürütülebilmektedir. Bu sebeple, yukarıda bahsedilen kuruluşların hukuki durumu ve konumunun (statüsünün) sağlıklı ve doğru bir şekilde tanımlanabilmesinin, Anayasa başta olmak üzere devlet teşkilatlanmasına temel teşkil eden kurallar ve içtihatlar ile mevcut devlet teşkilatlanması da dikkate alınarak bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi neticesinde mümkün olacağı düşünülmektedir. Ayrıca yapılan incelemede, ilgi yazınızda belirtilen kişinin 08/05/2007-05/09/2010 tarihleri arasında EURASIASAT S.A.M. Şirketinde, 06/09/2010-07/03/2012 tarihleri arasında da TÜRKSAT A.Ş.'nde görev yaptığı anlaşılmakta olduğundan, bahsedilen Şirketlerin bu tarihlerdeki statüsünün tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Anayasanın 123 üncü maddesinde, idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenleneceği, kamu tüzel kişiliğinin, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulacağı belirtilmiştir. Anayasada da belirtildiği gibi, kamu tüzel kişileri ya kanunla ya da kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak idari işlemle kurulmaktadırlar. Bir kuruluşun kamu tüzel kişisi sayılabilmesi için, idare hukukuna özgü bir biçimde kurulması ve bazı kamu görev ve yetkileriyle donatılması gerekmektedir.

Yapılan incelemede, TÜRKSAT A.Ş.'nin, 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanununa 16/06/2004 tarihli ve 5189 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle eklenen Ek-33 üncü madde ile, ulusal egemenlik kapsamındaki uydu yörünge pozisyonlarının hakları, yönetimi ve işletme yetkisine sahip olmak ve bununla ilgili yükümlülükleri yerine getirmek, adına kayıtlı ve diğer operatörlere ait uyduları işletmeye vermek ya da verilmesini sağlamak, bu uyduları işletmek, ulusal ve yabancı operatörlere ait uydular üzerinden, haberleşme ve iletim alt yapısını kurmak, kablo tv altyapısı üzerinden teknik olarak verilebilecek her türlü hizmeti sunmak, televizyon yayıncılığı ve uydu platform işletmeciliğini yürütmek, kamu hizmetlerinin elektronik ortamda verilebilmesini sağlayan edevlet kapısı hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojileri alanında her türlü faaliyette bulunmak, işletmek ve ticari faaliyette bulunmak üzere teşkil edildiği görülmektedir.

Yine aynı maddede, bu Şirketin hisselerinin tamamının Hazine Müsteşarlığına ait olduğu, Hazine Müsteşarlığının mülkiyet hakkı ile kar payı hakkına hâle gelmemek ve kamunun pay sahipliğinden kaynaklanan bütün mali hakları Hazine Müsteşarlığında kalmak kaydıyla, bahsedilen Müsteşarlığın TÜRKSAT A.Ş.'deki pay sahipliğine dayanan oy, yönetim, temsil, denetim gibi hak ve yetkilerinin Ulaştırma Bakanlığı tarafından kullanılacağı, bu Şirketin, 3346 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların Türkiye Büyük Millet Meclisince denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında 3346 sayılı Kanunun 9 uncu maddesine göre Türkiye Büyük Millet Meclisince denetleneceği vurgulanarak, uydular üzerinden haberleşme, uydudan iletim, uydu işletme, yörünge ve uydu yönetimi, yeni uyduların planlanması ve projelendirilmesi, bunlarla ilgili diğer yönetsel ve ticari hizmetlerin TÜRKSAT A.Ş. tarafından



yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar, yeni şirket kurma veya kurulu bulunan şirketlere ortak olma hususları ile ilgili düzenlemeleri yapmaya Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

08/10/2005 tarihli ve 25960 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 23/09/2005 tarihli ve 2005/9481 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile, uydu ve uzay teknolojilerinde ülke ihtiyaçlarını karşılamak üzere uzman işgücünün yurt içi ve yurt dışında yetiştirilmesi ve istihdamında TÜRKSAT A.Ş.'i yetkilendirilmiş olup, 20/04/2006 tarihli ve 26145 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 24/03/2006 tarihli ve 2006/10316 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında da, Ulaştırma Bakanlığının e-Devlet kapısı teknik altyapısının kurulumu ve işletilmesi ile ilgili görev ve sorumluluklarının, TÜRKSAT A.Ş. aracılığı ile yerine getirileceği belirtilmiştir.

05/11/2008 tarihli ve 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanununun 67 nci maddesi ve 5369 sayılı Evrensel Hizmetin Sağlanması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile, belirtilen Şirkete "e-Devlet" ve "Evrensel Hizmet"e ilişkin görev ve yetkiler verilmiş olup, 13/03/2009 tarihli ve 27168 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2009/14697 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile de, yeni uyduların teminiyle yetkilendirilmiştir. Şirket, 5809 sayılı Kanunun bahsedilen maddesi gereğince kamu kurum ve kuruluşlarının bilişim hizmetlerini doğrudan sağlama yetkisine de sahip bulunmaktadır.

Ayrıca, TÜRKSAT A.Ş.'nin Anayasa'nın 165 inci maddesi ile 3346 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından denetlendiği ve 6085 sayılı Sayıştay Kanunu uyarınca da Sayıştay'ın denetimine tabi olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, 406 sayılı Kanunun bahsedilen ek maddesinde, TÜRKSAT A.Ş.'nin, 406 sayılı Kanun ile kuruluş ve tescile ilişkin hükümleri hariç olmak üzere 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve özel hukuk hükümlerine tabi olacağı, bu Şirkette iş mevzuatına tabi personel istihdam edileceği belirtilmektedir. Ancak bilindiği üzere, kamu kurumu statüsünde olduklarında kuşku bulunmayan TSE, TÜBİTAK ve TÜRKAK gibi birçok kurum, kuruluş kanunlarında belirtilen hükümlerin dışında özel hukuk hükümlerine göre faaliyetlerini yürütmekte ve İş Kanununa göre personel istihdam etmektedirler. Keza, kamu iktisadi teşebbüsleri de, 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile düzenlenen konular dışında özel hukuk kurallarına göre faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu durumda, Şirketin bazı yönleriyle özel hukuka tabi tutulmuş olmasının esas alınarak, onun özel hukuk tüzel kişisi olduğu anlamının çıkarılamayacağı da görülmektedir.

Buraya kadar belirtilen hüküm ve açıklamaların ışığında; TÜRKSAT A.Ş.'nin, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre esas mukavele (ana sözleşme) tanzim ve imza edilmek suretiyle değil, kanunla kurulmuş (hukuki varlığını kazanmış) olduğu, Türk Ticaret Kanununun ani ve tedrici kuruluşu, sermayesinin vaz'ına müteallik hükümleri ile 277, 329, 368 ve 422 nci maddesi hükümlerinin, TÜRKSAT A.Ş.'ne uygulanmayacağı, TÜRKSAT A.Ş.'nin hisselerinin tamamının Hazine Müsteşarlığı'na ait bulunduğu, Hazine Müsteşarlığının TÜRKSAT A.Ş.'ndeki



pay sahipliğine dayanan oy, yönetim, temsil, denetim gibi hak ve yetkilerinin Ulaştırma Bakanlığı tarafından kullanıldığı, Kendisine kanunlarla bazı kamu yetki ve görevlerinin verilmiş bulunduğu, Şirketin galip vasfının, kanunlarda belirtilen kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi olduğu, Şirketin, Anayasa'nın 165 inci maddesi ile 3346 sayılı Kanun kapsamında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından denetlendiği ve Sayıştay'ın denetimine de tabi olduğu, anlaşıldığından, bahsedilen Şirketin, özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanmasının uygun olmayacağı değerlendirilmektedir.

Öte taraftan yapılan incelemede, EURASIASAT S.A.M. Şirketinin Bakanlar Kurulu'nun 27/11/1995 tarihli ve 95/7526 sayılı Kararı ile Monako'da Türk Telekom'un %51 oranında Fransız AEROSPATIALE adlı firmayla ortak olmasına izin verilmesi suretiyle 02/02/1996'da Anlaşma Zaptı'nın, 04/07/1996 tarihinde de Ana Statüsü'nün imzalanarak kurulmuş olduğu, 406 sayılı Kanuna 16/06/2004 tarihli ve 5189 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle eklenen Ek33 üncü madde uyarınca Türk Telekom'un bu Şirketteki hisselerinin tamamının TÜRKSAT A.Ş.'ne devredilmesinin öngörüldüğü, 05/05/2008 tarihli ve 2008/13656 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile de, TÜRKSAT A.Ş.'nin %75 oranında hissedarı olduğu EURASIASAT S.A.M.'daki hisselerin tamamını devralmasının kararlaştırıldığı görülmektedir. Kısacası, sözü edilen Şirketin hisselerinin tamamı TÜRKSAT A.Ş.'ne ait bulunmaktadır.

Yukarıda yapılan tespitler ile 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (d) bendi birlikte göz önünde bulundurulduğunda, TÜRKSAT A.Ş.'i ile EURASIASAT S.A.M. Şirketi'nin halen olduğu gibi bahsi geçen kişinin görev yaptığı dönemlerde de, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (d) bendinde sayılan kurum ve kuruluşlardan olduğu anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, 154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği gereğince, yıllık izin süresinin hesabına esas hizmet süresinin tespitinde, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin dikkate alınacağını belirtilmiş olması sebebiyle, ilgilinin daha önce TÜRKSAT A.Ş. ile EURASIASAT S.A.M. Şirketi'nde görev yaptığı hizmet sürelerinin yıllık iznine esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Farklı hekimlerce farklı tanımlarla düzenlenen ve tek hekim tarafından verilebilecek rapor süresini aşan hastalık raporlarına ilişkin yapılacak işlem hakkında...

15/03/2016 tarih ve 1658 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında; "Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir." hükmü, mezkur maddenin beşinci fıkrasında ise; "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 sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli 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 tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık Müdürlüğünün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükümde memura tek hekim tarafından bir seferde verilebilecek rapor süresi belirlenmiş, bu raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise yine tek hekim tarafından verilebilecek rapor süresinin azami sınırı tespit edilerek tek hekim tarafından ard arda verilen toplam 20 günlük rapordan sonra alınacak raporların sağlık kurulundan alınmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Ancak söz konusu hükümlerde ve Yönetmeliğin diğer hükümlerinde memura verilen tek hekim raporunda kontrol muayenesinin yapılacağının belirtilmemesi ve rapor süresi bitiminde memurun aynı hastalığının devam etmesi veya farklı bir hastalığa yakalanması halinde ne şekilde rapor verileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple, memura verilen tek hekim raporunda kontrol muayenesinin yapılacağının belirtilmemesi ve rapor süresi bitiminde memurun aynı hastalığının devam etmesi veya farklı bir hastalığa yakalanması halinde göreve başlamadan tek hekim raporu alınmasının mümkün olduğu değerlendirilmektedir. Ancak, bu durumda da göreve başlamadan ard arda alınan tek hekim raporlarının azami süresinin 20 günü geçemeyeceği ve göreve başlamadan ard arda



alınan tek hekim raporlarının toplamının 20 günü aşması ve memurun aynı hastalığının devamı veya başka bir hastalığa yakalanması halinde hastalık raporlarının sağlık kurulunca verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, anılan Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin altıncı fıkrasında; "Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin beşinci fıkrasında;"Bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirimin yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde;

- Memurun bulunduğu yerde sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve hastanın tıbbî sebeplerle sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâli hariç memura aynı veya farklı bir tek hekim tarafından göreve başlamsızın ard arda verilen hastalık raporları toplamının 20 günü aşamayacağı, 20 günden sonra hastalık raporlarının sağlık kurulundan alınmasının zorunlu olduğu,

- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemeyeceğinden, memurun almış olduğu hastalık raporunun bu Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uygun olmaması halinde bu durumun ilgiliye yazılı olarak bildirilmesi gerektiği,

- Hastalık raporunun mezkur Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uyulmaksızın alınması sebebiyle hastalık iznine çevrilmediğine ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirim yapılmasına rağmen memurun bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması halinde ise anılan Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılması ve memur hakkında 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,



- Ard arda verilen tek hekim raporlarında toplamda 20 günü aşan sürelerin memurun yıllık izninden düşülmesinin mümkün olmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Avrupa Birliği Uzman Yardımcısı olarak görev yapan memurların, uzman yardımcılığı süresi içinde kullandıkları analık izin sürelerinin tez ve yeterlilik için aranan hizmet sürelerinin hesabında dikkate alınması gerektiği hakkında...

05/05/2016 tarih ve 2752 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek 41 inci maddesinde, "... Uzman yardımcılığına atananlar, en az üç yıl çalışmak ve istihdam edildikleri birimlerce belirlenecek konularda hazırlayacakları uzmanlık tezi, oluşturulacak tez jürisi tarafından kabul edilmek kaydıyla, yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar. Süresi içinde tezlerini sunmayan veya tezleri kabul edilmeyenlere tezlerini sunmaları veya yeni bir tez hazırlamaları için altı ayı aşmamak üzere ilave süre verilir. Yeterlik sınavında başarılı olanların uzman kadrolarına atanabilmeleri, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından asgari (C), Dışişleri Uzmanlığı için asgari (B) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından bunlara denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde sahip olma şartına bağlıdır. Sınavda başarılı olamayanlar veya sınava girmeye hak kazandığı hâlde geçerli mazereti olmaksızın sınav hakkını kullanmayanlara, bir yıl içinde ikinci kez sınav hakkı verilir. Verilen ilave süre içinde tezlerini sunmayan veya ikinci defa hazırladıkları tezleri de kabul edilmeyenler, ikinci sınavda da başarı gösteremeyen veya sınav hakkını kullanmayanlar ile süresi içinde yabancı dil yeterliliği şartını yerine getirmeyenler, uzman yardımcısı unvanını kaybederler ve kurumlarında durumlarına uygun memur unvanlı kadrolara atanırlar.

Uzman ve uzman yardımcılarının mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri, yarışma sınavı, tez hazırlama ve yeterlik sınavı ile uzman ve uzman yardımcılarıyla ilgili diğer hususlar, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak kurumlarınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiş, böylece uzman yardımcılarının yeterlik sürecine girebilmeleri için yardımcılık döneminde en az üç yıl çalışmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Diğer taraftan, 05/11/2013 tarihli ve 28812 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlıklar ve Başbakanlık Bağlı Kuruluşları Avrupa Birliği Uzmanlığı Yönetmeliğinin "Tez konusu ve danışmanın belirlenmesi" başlıklı 19 uncu maddesi birinci fıkrasında, "Uzman yardımcısı, Kurumun görev alanıyla ilgili konularda aylıksız izin ile toplamı üç ayı aşan hastalık



ve refakat izinleri hariç olmak üzere adaylıkta geçen süre dâhil Kurumda iki yıllık fiili hizmet süresinin bitimini izleyen bir ay içinde, tez konusunun belirlenmesi için Kurum tarafından daha önce belirlenen tez konuları arasından seçtiği veya kendisinin belirlediği üç tez konusunu bağlı bulunduğu birim amirine sunar. İlgili birim amiri, görüşünü eklemek suretiyle en geç bir ay içinde tez konularını Tez Değerlendirme Komisyonuna sunar ve tez konusu Tez Değerlendirme Komisyonunun onayıyla kesinleşir. Belirlenen tez konusu Uzman Yardımcısının talebi ve bağlı bulunduğu birim amirinin teklifi ve Tez Değerlendirme Komisyonunun onayıyla bir defaya mahsus olmak üzere değiştirilebilir. Tez konusunun değiştirilmesi tez teslim süresini uzatmaz." hükmü, "Yeterlik sınavına girme koşulları" başlıklı 23 üncü maddesinde "Uzman Yardımcıları;

a) Aylıksız izin, toplamı üç ayı aşan hastalık ve refakat izinleri hariç, en az üç yıl Kurumlarda görev yapmış olmak,

b) Hazırladıkları uzmanlık tezi Tez Değerlendirme Komisyonu tarafından başarılı bulunmak,

kaydıyla yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar." hükmü yer almaktadır.

Mezkur Yönetmelikte uzman yardımlarının tez konularını sunabilmeleri için fiili olarak iki yıl, yeterlik sınavına girmeye hak kazanmaları için ise üç yıl Kurumlarda çalışmış olmaları gerektiği, aylıksız izin ile toplamı üç ayı aşan hastalık ve refakat izinlerinin bu hizmet sürelerine dahil edilmeyeceği ifade edilmiş olup, analık izninin anılan sürelerin hesabında dikkate alınmayacağına ilişkin bir hükme yer verilmemektedir.

Bu itibarla, Bakanlığınızda Avrupa Birliği Uzman Yardımcısı olarak çalışan memurların kullandıkları analık izni sürelerinin bahse konu Yönetmeliğin 19 uncu ve 23 üncü maddelerinde belirtilen tez konusu sunma ve yeterlik sınavına girmeye hak kazanmaya ilişkin hizmet sürelerine dahil edilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun kapsamında yurtdışında lisansüstü eğitimini tamamladıktan sonra ataması yapılan personelin, lisansüstü eğitim amacıyla yurtdışında geçirdiği sürelerin yıllık iznine esas hizmet süresinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

16/06/2016 tarih ve 3701 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yıllık izinlere ilişkin hususların düzenlendiği 102 nci maddesinde, "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmü ve müteakip maddesinde ise "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer." hükmü yer almaktadır.

1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanunun 21 inci maddesinde ise "Bu Kanun uyarınca mecburi hizmet karşılığı yurt dışına gönderilenler öğrenimlerini başarıyla tamamladıktan sonra mecburi hizmet yükümlülüklerini ifa etmek üzere, adlarına gönderildikleri kurumların ilgili kadrolarına atanır.

Millî Eğitim Bakanlığında istihdam edilmek üzere Millî Eğitim Bakanlığı adına ve hesabına bu Kanun kapsamında yurt dışına gönderilenlerden gönderildikleri ülkede doktora öğrenimlerini tamamladıktan sonra mecburi hizmet yükümlülüklerini ifa etmek üzere yurda dönenler, Millî Eğitim Uzmanı kadrolarına atanır.

Bu kişilerin yurt dışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirdikleri sürelerin tamamı, Bakanlıkça belirlenen yurt dışında azami eğitim süresini geçmemek üzere, memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir ve 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (B) fıkrasında öngörülen çalışma sürelerinin hesabında da dikkate alınır." hükmü yer almaktadır.

06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 154 seri nolu "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 gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar bağlamında; 1416 sayılı Kanunun 21 inci maddesi hükmü gereğince yurt dışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirilen sürelerin memuriyette geçmiş sayılması sebebiyle Bakanlığınız emrinde görev yapan personelin yurt dışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirdiği sürelerin yıllık iznine esas hizmet süresinde değerlendirilmesi gerektiği ve yurt dışında lisansüstü eğitim amacıyla geçirilen sürelerin 1 yılı aşması halinde ilgilinin göreve başladığı gün itibari ile cari yıl için yıllık izin hakkının bulunduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Analık izninin bitiminde hastalık izni kullanan memurun yarım gün izin süresinin başlangıç tarihi hakkında...

30/06/2016 tarih ve 4032 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesine eklenen (F) fıkrasında; "Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. 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 eşile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 13/04/2016 tarihli ve 29683 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliğinde; memurun yarım gün izin süresinin, doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay olduğu belirtilmektedir.

Bu itibarla; memurun yarım gün izin süresinin doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren başlaması gerektiği, analık izninin bitiminde kullanılan hastalık izninin yarım gün izin süresinin başlangıç tarihini değiştirmeyeceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan özel bir psikiyatri kliniğinde düzenlenen ve on dört seanslık tedavi öngören belgeye istinaden personele hastalık izni verilemeyeceği hakkında...

17/08/2016 tarih ve 4788 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir..." hükmü yer almaktadır.

Anılan madde gereğince hazırlanan "Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olup, söz konusu Yönetmelikte Devlet memurlarına hastalık raporlarının hangi hâllerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları



tarafından verileceği, raporların süreleri ile hastalık ve refakat iznine ilişkin usûl ve esaslar düzenlenmektedir.

Mezkur Yönetmeliğin 5 inci maddesinde; "(1) Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usûl ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır.

(2) SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur..." hükmü, 6 ncı maddesinde; "(1)Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

(2) İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

(3) Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

(4) Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.

(5) 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 sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli 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 tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık Müdürlüğünün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır.

(6) Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin



değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir.

(7) Aile hekimi ve kurum tabiplerinin vereceği raporlar da tek hekim raporu kapsamında değerlendirilir.

(8) Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ülkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş süreler dâhilinde hastalık raporu düzenleyebilirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak birinci fıkradaki süreler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla; Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik çerçevesinde düzenlenmeyen rapora dayanılarak memura hastalık izni verilemeyeceği; mezkur Yönetmeliğe göre memura tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebileceği, SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporların SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporların ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onaylanması halinde geçerli olduğu mütalaa edilmekte olup, SGK ile sözleşmesi bulunmayan özel bir psikiyatri kliniğince düzenlenerek on dört seanslık tedavi öngören ve tek hekim tarafından imzalanan belgeye istinaden Bakanlığınız personeline hastalık izni verilemeyeceği değerlendirilmektedir.



Özet: Sosyolog olarak görev yapmakta olan personele, eşinin Jandarma Bölük Komutanı olarak çalışması hasebiyle, 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesine istinaden izin verilebileceği hakkında...

07/11/2016 tarih ve 6558 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun "Tesis edilen sınıflar" başlıklı 36 ncı maddesinde; "Bu Kanuna tabi kurumlarda çalıştırılan memurların sınıfları aşağıda gösterilmiştir.

(...)

VIII - JANDARMA HİZMETLERİ SINIFI

Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsar..." hükmü, "Yer değiştirme suretiyle atanma" başlıklı 72 nci maddesinde; "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;

a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,

b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,



c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i, kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, eşinin ...'de 657 sayılı Kanununda yer alan Jandarma Hizmetleri Sınıfı kapsamında Jandarma Bölük Komutanı olarak görev yaptığı ve Genel Müdürlüğünüzün anılan ilçede teşkilatı bulunmadığı hususları göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu personele mezkur hükme istinaden eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Yurtdışına yüksek lisans öğrenimi amacıyla gönderilen ve bir tam yılını yurtdışında geçiren personelin fiilen çalışmadığı yıl için yıllık izin hakkının bulunmadığı hakkında...

08/01/2015 tarih ve 74 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50 nci maddesinde; "... Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmü yer almaktadır.

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yıllık izin" başlıklı 102 nci maddesinde; "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 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." hükmüne, "Yıllık izinlerin kullanılışı" başlıklı 103 üncü maddesine; "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer..." hükmüne yer verilmiştir. Görüleceği üzere yıllık izin hakkı, Anayasamızın 50 nci maddesinde karşılığını bulan dinlenme hakkının memurlara yansımasıdır.

Bununla birlikte, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 154 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ise; 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 gerektiği ifade edilmiştir. Böylece, yurt dışına lisansüstü öğrenim amacıyla gönderilenlerin öğrenim sürelerinin tamamı memuriyette geçmiş sayılmakta ve ilgililerin yıllık izin hesabında değerlendirilmektedir. Buradan anlaşılabacağı üzere, söz konusu Tebliğ düzenlemesi sadece 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde yer verilen yıllık izin sürelerinin hesabına açıklık getirilmesine yöneliktir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Bilgilerini artırmak üzere dış memleketlere gönderilme" başlıklı 78 inci maddesinde; "Mesleklerine ait öğrenimini bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere:



- a) Kurumlarınca açılacak seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere,
 - b) Dış burslara dayanılarak gönderilenlere,
- İki yıla kadar ayrılma müsaadesi verilebilir.

Gerekirse bu süre en çok bir kat uzatılabilir." hükmü, "Bilgilerini artırmak için yabancı memlekete gönderilenlerin hak ve yükümlülükleri" başlıklı 79 uncu maddesinde; "... İzin bitiminde yol süresi hariç 15 gün içinde görevlerine dönerler. Bunlardan kurumlarınca kendilerine maaşsız izin verilmesi uygun görülenlerin bu süreleri keseneklerinin ve karşılıklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.

...

Sürelerinin bitiminde görevlerine başlamıyanlar çekilmiş sayılırlar. Bu suretle çekilmiş sayılanlar aylık ve yol giderleri de dahil olmak üzere kendilerine kurumlarca yapılmış bulunan bütün masrafları iki kat olarak ödemeye mecburdurlar..." hükmü, 80 inci maddesinde; "... 78 ve 79 uncu maddelerde yazılı olanların ayırma ve seçilme usul ve şartları, çalışmalarının nasıl izleyip denetleneceği, haklarındaki disiplin kovuşturmasının ne suretle yapılacağı ve geri çağrılmalarını gerektirecek haller, bu Kanunun 2 nci maddesi gereğince bir yönetmelikle düzenlenir..." hükmü, "Yurt dışı eğitim" başlıklı Ek 38 inci maddesinde; "Kamu kurum ve kuruluşlarınca yetiştirilmek amacıyla lisansüstü (yüksek lisans, doktora) eğitim için yurt dışına gönderilecek öğrenci, araştırma görevlisi ile kamu görevlileri, Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilen yabancı yüksek öğretim kurumlarında eğitim görebilirler... Eğitim amacıyla yurt dışına gönderilecek kamu görevlilerinin öğrenim konuları, çalışmakta oldukları birimlerin görev alanları ile doğrudan ilgili olmak zorundadır..." hükmü bulunmaktadır.

Buna bağlı olarak 1/2/1974 tarihli ve 14786 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmeliğin "Program süresi ve süre uzatımı"na dair 11 inci maddesinde; "Mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak, staj, öğrenim veya ihtisas yaptırılmak amacıyla 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;

- a) Doktora düzeyindekilere bir yıla,
- b) Yüksek lisans düzeyindekilere altı aya,
- c) Diğerlerine, kendileri için öngörülen program süresinin 1/3'üne,



kadar süre uzatımı verilebilir." düzenlemesi yapılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-Yıllık izin hakkının bir anlamda çalışmanın karşılığı olduğu ve lisansüstü öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilen memurların öğrenimin ara verildiği dönemlerde dinlenme haklarını kullandıkları göz önüne alınarak, yüksek lisans eğitimi amacıyla yurtdışına gönderilen ve bir tam yılını yurtdışında geçiren memurların fiilen çalışmadıkları yıl için yıllık izin haklarının bulunmadığı,

-Söz konusu memurların öğrenim sürelerinin sona ermesi ile Kurumunuz nezdindeki görevlerine yeniden dönmeleri durumunda, görevlerine başladıkları cari yıl içinde fiilen çalışmış olmaları kaydıyla hizmet süreleri çerçevesinde yıllık izinlerini kullanmalarının mümkün olduğu,

mütalaa edilmektedir.



DİSİPLİN CEZALARINA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Mahkeme kararları ile iptal edilen disiplin cezalarının özlük dosyasından nasıl silineceği hakkında...

31/10/2016 tarih ve 6351 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Memur bilgi sistemi, özlük dosyası" başlıklı 109 uncu maddesinde; "Özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usûl ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer yandan, 15 Nisan 2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliği'nin "Özlük Dosyası Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı (D) bölümünün 5 numaralı bendinin dördüncü alt bendinde; "Dördüncü bölümde; memur hakkında yapılan disiplin soruşturmalarına ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırmaya ilişkin belgeler ile varsa inceleme, soruşturma ve denetim raporları saklanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklama çerçevesinde;

-Disiplin cezasına karşı iptal istemiyle açılan davada, verilen cezanın mahkeme tarafından iptal edilmiş olmasının söz konusu disiplin cezasını hükümsüz kılacağı açık olmakla birlikte, soruşturma sürecindeki işlemler ile verilen disiplin cezasının ve yargı organlarınca verilmiş karar örneklerinin özlük dosyasında bulundurulması gerektiği,

- Mahkeme kararı ile iptal edilen, dolayısıyla yok hükmünde bulunan disiplin cezasına memurun hizmet belgesinde yer verilmemesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Ölçü ve ayar memuru olarak görev yapmaktayken, herhangi bir mazeret bildirmeksizin, kesintisiz olarak 20 gün boyunca işe gelmeyerek "müstafi" sayılan personele, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-d maddesi hükmü kapsamında Devlet memurluğundan çıkarma cezasının uygulanamayacağı hakkında...

06/05/2016 tarih ve 2804 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz 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 sayılır." hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunun 125/E-d maddesinde; özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek, Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini gerektiren hallerden biri olarak hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda, izinsiz veya Kurum tarafından kabul edilen herhangi bir mazereti olmaksızın görevini kesintisiz 10 gün terk eden Devlet memuru görevinden çekilmiş sayılacaktır. Dolayısıyla 10 gün süren kesintisiz terk durumu bir nevi zımni çekilme (istifa) talebi olarak değerlendirilmelidir.

Diğer taraftan, özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmeme durumunda ise, memur bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılacaktır. Söz konusu 20 günlük süre kesintili olarak göreve gelmeme durumuna ilişkindir. Ancak göreve gelmemenin kesintisiz olması durumunda, 10 günden sonra ilgili hakkında "çekilmiş sayılma" hükümlerine göre işlem yapılması gerekecektir.

Bu çerçevede, açık veya zımni istifa iradesini idareye bildirmek suretiyle memuriyetten çekilmek, Devlet memurlarına tanınmış kanuni bir hak olup, bu kişilerin tekrar memur olarak atanabilmeleri de mümkün olmaktadır. Dolayısıyla, görevini kesintisiz 10 gün terk eden memur görevinden çekilmiş sayılacağından, 10 uncu günden sonraki devamsızlık, sonuçları itibariyle



daha ağır olan Devlet memurluğundan çıkarma cezasının uygulanmasına dayanak teşkil etmemektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; kesintisiz 20 gün göreve gelmeyen personeliniz "görevinden çekilmiş" sayılacağından, ilgili hakkında "Devlet memurluğundan çıkarma" cezası verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Disiplin soruşturması sürecinde, memurların geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarının olumlu olup olmadığına ilişkin değerlendirmenin hangi somut ölçüt ve belgelere dayandırılacağı, ödül veya başarı belgesi bulunmayan memurlar hakkında bir derece hafif disiplin cezasının uygulanabileceği hakkında...

27/06/2016 tarih ve 3866 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 122 nci maddesinde "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, merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi verilebilir...." hükmüne yer verilmiştir.

Aynı Kanunun 125 inci maddesinin üçüncü fıkrasında ise "Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hüküm çerçevesinde bir derece hafif olan disiplin cezasının uygulanabilmesi için "geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olmak" ve "ödül veya başarı belgesi almak" şartlarının beraber bulunmasına gerek olmadığı, ödül veya başarı belgesi almamış personel hakkında da yetkili disiplin amiri veya kurulunca yapılacak değerlendirme neticesinde bir alt disiplin cezasının uygulanmasına karar verilebileceği değerlendirilmektedir. Öte yandan, "geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olmak" şartının nasıl değerlendirileceğine ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olup, hangi personelin bu kapsamda değerlendirileceği hususu ceza vermeye yetkili disiplin amirlerinin/kurullarının takdirine bırakılmıştır.

657 sayılı Kanunda 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle sicil sistemi kaldırılmış, "iyi veya çok iyi derecede sicil almış olmak" şartı "ödül veya başarı belgesi almış olmak" şeklinde değiştirilmiş, Kanunun muhtelif maddelerinde "olumlu sicil alma" veya "son altı yıllık sicil notu ortalamasının 90 ve üzeri olması" gibi şartlara bağlanan düzenlemeler ise genel olarak "disiplin cezası almamış olma" şartına bağlanmıştır. Bu çerçevede, daha önce disiplin



cezası almamış personelin, geçmiş hizmetlerinin olumlu değerlendirilebileceği düşünülebilecek ise de, bu durum idarenin takdir yetkisini kısıtlayıcı bir sonuç doğurmamaktadır. Diğer bir deyişle, daha önce disiplin cezası almamış personele bir derece hafif olan disiplin cezası verilmemesi veya daha önce disiplin cezası almış personel hakkında bir alt disiplin cezasının uygulanması hususunda idarenin takdir yetkisi bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Memurların geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarının olumlu olup olmadığına ilişkin değerlendirmenin, yetkili disiplin amiri veya kurulunca her bir soruşturma dosyası özelinde takdir yetkisi çerçevesinde yapılması gerektiği,

- Ödül veya başarı belgesi almamış personel hakkında da bir alt disiplin cezasının uygulanmasına karar verilebileceği,

değerlendirilmektedir.

Ayrıca, başarı belgesi ya da ödül verilecek personelin belirlenmesi sürecinde, ilgili hükümde yer verilen şartların oluştuğu hususunda memurun çalıştığı kurumdaki amirlerde kanaat oluşması halinde, bu amirlerce vali veya kaymakamlara öneride bulunabileceği mütalaa edilmekle birlikte, konunun mülki idare mevzuatı ve yerleşik uygulamalar çerçevesinde Bakanlığınızca değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.



Özet: Bayındırlık ve İskan Müdürü olarak görev yapmakta iken 644 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanmış sayılan personelden hizmetine ihtiyaç duyulanların Çevre ve Şehircilik İl Müdürü kadrolarına vekaleten atandıklarını belirterek, söz konusu personel hakkında disiplin işlemlerinin nasıl yürütüleceği ve disiplin amirinin nasıl tespit edileceği hakkında...

20/10/2015 tarih ve 6550 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesinde vekalet görevi ve vekalet aylığı verilmesinin şartları ile ilgili hususlar düzenlenmiş olup, söz konusu maddede memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılımları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabileceği; ayrıca, boş kadrolara ait görevlerin lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, aynı Kanunun 124 üncü maddesinde "Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir" hükmüne yer verilmiş, bu maddeye ve Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğe dayanılarak yürürlüğe konulmuş olan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde ise Çevre ve Şehircilik İl Müdürünün disiplin amiri Vali, üst disiplin amiri ise Müsteşar olarak tespit edilmiştir.

Başkanlığımızın yerleşik mütalaalarında ve istikrar kazanmış Danıştay kararlarında belirtildiği üzere, bir görevi vekaleten yürüten Devlet memurunun, vekalet ettiği görevin yetki ve sınırları içerisinde kalmak şartıyla disiplin amirliği yetkisi dahil asilin sahip olduğu tüm yetkileri kullanması hukuki bir zorunluluktur. Bu çerçevede, vekilin görevini mevzuata uygun olarak yürütüp yürütmediğinin tespit edilip gerektiğinde disiplin hükümlerinin uygulanmasının da vekalet edilen unvan için tespit edilen disiplin amirlerinin/kurullarının görev ve sorumluluğunda olacağı; dolayısıyla, Bakanlık Müşaviri kadrolarında olup Çevre ve Şehircilik İl Müdürü kadrolarına vekaleten atanan personel hakkında disiplin işlemlerinin yürütülmesinde ve yetkili disiplin amirinin/kurulunun tespitinde vekalet edilen kadronun esas alınması gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: Özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşunun Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu üyelerinin görevlendirilmesinde onay merciinin belirlenmesi hakkında...

10/03/2016 tarih ve 1546 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren, Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin "Kurulların kuruluşuna ilişkin esaslar" başlıklı 4 üncü maddesinde; "Başbakanlık ile Bakanlıkların ve bunlara bağlı Müsteşarlık, Genel Müdürlük ve Başkanlıkların Kurum Merkezindeki Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulları aşağıda belirtilen esaslara uymak kaydıyla kurumlarınca kurulur." hükmü yer almakta olup, ilgili maddenin (a) bendinde ise; "Kurulların başkan ve üyeleri Bakan onayı ile görevlendirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun "Bakanlık bağlı kuruluşları" başlıklı 10 uncu maddesinde; "Bağlı kuruluşlar bakanlığın hizmet ve görev alanına giren ana hizmetleri yürütmek üzere, bakanlığa bağlı olarak özel kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli veya katma bütçeli veya özel bütçeli kuruluşlardır.

Bağlı kuruluşlar, merkez teşkilatı ile ihtiyaca göre kurulan taşra teşkilatından meydana gelecek şekilde düzenlenir.

Bağlı kuruluşların taşra teşkilatı; bölge, il ve ilçe kuruluşları şeklinde veya doğrudan kendine bağlı olarak kurulabilir." hükmü yer almaktadır.

Buna ek olarak mezkûr Kanunun "Bakanlık ilgili kuruluşları" başlıklı 11 inci maddesinde; "İlgili kuruluşlar; özel kanun veya statü ile kurulan, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunların müessese ortaklık ve iştirakleri veya özel hukuki, mali ve idari statüye tabi, hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşları şeklinde düzenlenir. Bu kuruluşların ilgili olduğu bakanlık bu Kanunun koyduğu usule göre belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu çerçevede, 3046 sayılı Kanunda Bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşları tanımlanmış olsa da, bu Kanundan daha önceki bir tarihte yürürlüğe girmiş olan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin anılan maddesinde belirtilen "bağlı olan" ifadesinin,



Bakanlıkların hem bağılı hem de ilgili kuruluşlarını kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olan Kurumunuz bünyesinde oluşturulacak olan Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kuruluna yapılacak görevlendirmelerin, anılan Yönetmelik hükümleri kapsamında, Bakan onayı ile yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Disiplin cezaları özlük dosyalarından silinen memurlara, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hususu ile bu durumda bulunan memurların söz konusu Kanunun 37 nci maddesi hükmünden yararlandırılamayacakları hakkında...

18/08/2016 tarih ve 4871 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında, "Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır." hükmü, "Yükselinebilecek derecenin üstünde bir dereceye yükselme" başlıklı 37 nci maddesinde ise "Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibarıyla azami yükselebilecekleri dereceler 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." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Disiplin cezalarının bir süre sonra özlük dosyasından silinmesi" başlıklı 133 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında, "Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir." hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla, Devlet memurlarının 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında bir kademe ilerlemesi uygulamasından yararlandırılması veya bu Kanunun 37 nci maddesi kapsamında kazanılmış hak aylıklarının kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilebilmesi için son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almamış olmaları gerekmekte olup, memurun herhangi bir disiplin cezası alması halinde söz konusu maddelere



ilişkin hizmet süresinin sıfırlanacağı ve bu tarihten itibaren sürelerin yeniden başlayacağı, disiplin cezasının özlük dosyasından silinmiş olmasının bu sürelerin hesabını etkilemeyeceği mütalaa edilmektedir.



Özet: 2011 yılı ve sonrasında bir yıldan az süre ile aylıksız izin kullanan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında kademe ilerlemelerinin ne zaman yapılması gerektiği hakkında...

13/07/2016 tarih ve 4158 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında, "Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır." hükmü, aynı maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında ise "Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.

Bu maddede belirtilen şartları haiz her sınıf ve derecedeki memurlar, hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere ve başkaca bir işleme gerek kalmaksızın bir ileri kademeye ilerlemiş sayılırlar." hükmü bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 116 ncı maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen "Geçiş hükümleri "başlıklı Geçici 36 ncı maddenin (C) fıkrasında, "Bu maddenin yayımı tarihinden önceki son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan bir kademe ilerlemesi uygulamasından yararlanmamış olanlar hakkında, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin ikinci fıkrasının değişiklikten önceki hükmü uygulanır. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin dördüncü fıkrasında yer alan sekiz yıllık süre, ilk sekiz yıllık dönem için, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki;

- a) Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için üç yıl,
- b) Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için dört yıl,
- c) Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için beş yıl,



- d) Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için altı yıl,
 - e) Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar için yedi yıl,
- olarak uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 6111 sayılı Kanunun "Yürürlük" başlıklı 215 inci maddesinin (j) bendinde yer verilen "Bu Kanunun;...j) Diğer hükümleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer" hükmü uyarınca 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinde yapılan değişiklikler Kanunun yayım tarihi olan 25.02.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasında memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademedeki en az bir yıl çalışmış olması hükmü altına alındığından, söz konusu maddenin dördüncü fıkrası kapsamında sekiz yıllık hizmet süreleri hesaplanırken Devlet memurlarının fiilen hizmette bulunmadığı aylıksız izin döneminde geçirdikleri süreler kadar sekiz yıllık süreye ilave yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığında geçen hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında yapılacak olan hizmet süresi hesaplamasında değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

15/07/2016 tarih ve 4220 sayılı görüş

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığında geçen hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında yapılacak olan hizmet süresi hesaplamasında ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde; "Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,

b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin;



Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır..." hükmü bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde, "Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

- a) Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,
- c) İktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri,
- d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kuruluşları ve bu nitelikteki bankalar ve bunların en az sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve iştirakler,
- e) Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları..." hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu incelendiğinde, adı geçen Bankanın Türkiye'de banknot ihracı imtiyazına münhasıran sahip ve bu Kanunda yazılı görev ve yetkileri haiz olmak üzere "Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası" unvanı altında bir anonim şirket olarak kurulduğu, temel amacının fiyat istikrarının sağlanması olduğu, para politikasının uygulanmasında tek yetkili ve sorumlu konumunda bulunduğu, Hükümetin mali ve ekonomik müşaviri, mali ajanı ve haznedarı olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı Kanunda Bankanın Hükümetle ilişkisinin Başbakan aracılığı ile sağlanacağı, Bankanın Esas Mukavelesinin (Ana Statüsünün), Genel Kurulun tasvibi ve Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe gireceği, Esas Mukavelede yapılacak değişikliklerin de bu hükme tabi olduğu, Banka sermayesinin Hükümetin tasvibiyle artırılabilirliği, Hazineye ait olan sermayenin payının yüzde ellibirden aşağı düşmeyeceği, Bankanın sermayesi, ihtiyaç akçesi, (A) sınıfı hisselerine isabet eden kar ile ithal edeceği külçe veya meskük altınların; Banknot Matbaası ve tesisatı için yapılacak ithalatın her türlü vergi, resim ve harçtan muaf bulunduğu, Bankanın, Banka işlemlerine mütaallik bütün kağıtlar, ilanlar ve saire dolayısıyla kendisi tarafından ödenmesi gereken Damga Vergisi ile her türlü resim ve harçtan da muaf tutulduğu, Bankanın her türlü evrak, kayıt, defter ve senetleriyle bunlara dayanan hesap özetlerinin resmi belge sayılacağı, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 414 üncü maddesinin birinci fıkrasının son



cümlesi ve 428 inci maddesinin Banka hakkında uygulanmayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Yine aynı Kanunda, Banka Meclisi üyelerinin aylıkları ve tazminatları ile Banka Başkan (Guvernör) ve Başkan (Guvernör) Yardımcılarının aylık ücretleriyle temsil ödeneklerinin Bakanlar Kurulunca tespit edileceği, Başkanın (Guvernörün) Bakanlar Kurulu kararı, Başkan (Guvernör) Yardımcılarının müşterek kararla beş yıllık bir dönem için atanacağı, Başkan (Guvernör) ile Banka Meclisi arasında mutabakat hasıl olmadığı takdirde, Başbakanın hakemlik edeceği belirtilmiştir.

3346 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların Türkiye Millet Meclisince Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinin son fıkrasında, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının "Kamu İktisadi Teşebbüsü" sayılmayacağı ve bu Bankanın denetlenmesinin, Anayasanın 162 nci maddesine göre milli bütçenin incelenmesi yoluyla yapılacağı vurgulanmıştır.

Bahsi geçen Bankanın hukuki varlık kazanma şekli, görev, yetki ve sorumluklarının kapsam, nitelik ve özelliği, hiyerarşik konum ve durumu, denetlenmesi, sermaye yapısı ile Bankaya tanınan muafiyet ve istisnalar göz önünde bulundurulduğunda, belirtilen Bankanın özel hukuk tüzel kişisi gibi değerlendirilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmaktadır.

Nitekim Danıştay Dava Daireleri Kurulunun 15/06/2006 tarihli ve 2005/1846 Esas, 2006/746 Karar No'lu Kararında da, yukarıda belirtilen hükümlere atıfta bulunularak "Bankanın kamu kurumu olduğundan kuşku olmadığı" açık bir şekilde ifade edilmiştir.

217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinin (d) bendi ile yukarıda yer verilen hüküm, içtihat ve açıklamalar birlikte yorumlandığında, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığının bu Kanun Hükmünde Kararnamenin bahsedilen bendi kapsamında değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığının 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kurumlardan olması sebebiyle, söz konusu Bankada geçen hizmet sürelerinin tamamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: KPSS sonuçlarına göre Başkanlığınızda mühendis olarak göreve başlayan personelin, daha önce Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli iş ve meslek danışmanı olarak geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

16/02/2016 tarih ve 979 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış oldukları hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde ne şekilde değerlendirileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) Fıkrasında düzenlenmiştir. Mezkur Fıkranın altıncı bendinde, "Bu kanunun 4 üncü ve 237 nci maddesinin (e) fıkrasına göre sözleşme ile istihdam edilenlerin, memuriyete geçirilmeleri halinde, sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Söz konusu hükümde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ve 237 nci maddesinin (e) fıkrasına istinaden sözleşme ile çalıştırılan personelin memur statüsüne geçirilmeleri halinde sözleşmeli olarak geçen sürelerinin tamamının memuriyette geçmiş sayılarak kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi kabul edilmiş olup, burada kullanılan "memuriyete geçirilmeleri" ibaresinin sınavla ilk defa Devlet memuru olarak atanmış olanları da kapsamı gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, Kamu Personel Seçme Sınavı sonuçlarına göre Başkanlığınızda mühendis olarak göreve başlayan ve adaylık eğitimini tamamlayarak asli memurluğa atanan personelin, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında daha önce sözleşmeli statüde geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMAYA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Aday memurların görevden uzaklaştırılmaları durumunda haklarında uygulanacak işlemler hakkında...

15/06/2016 tarih ve 3653 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Adaylığa kabul edilme" başlıklı 54'üncü maddesinde, "Sınavlarda başarılı olanlardan Devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya ve 47 nci maddeye göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur adayı olarak atanırlar. Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." hükmüne, "Adayların yetiştirilmesi" başlıklı 55'inci maddesinde, "Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır..." hükmüne yer verilmiştir. Aday memur olarak atananların adaylık süresinin bir yıldan az iki yıldan çok olamayacağı ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için temel ve hazırlayıcı eğitim ile staja tabi tutulmaları ve başarılı olmaları gerekmektedir.

Ayrıca, mezkur Kanunun "Adaylık devresi içinde göreve son verme" başlıklı 56'ncı maddesinde, "Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir..." hükmüne, "Adaylık süresi sonunda başarısızlık" madde başlıklı 57'nci maddesinde, "Adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir. İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhâl Devlet Personel Başkanlığına bildirilir..." hükmüne ve "Asli memurluğa atanma" başlıklı 58'inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar. Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki paragrafta ifade edilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, aday memurun adaylık süresi içerisinde, almış olduğu temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim ile staj devrelerinin her birinden başarısız olması, hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları ve



göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin memuriyetle ilişkileri kesileceği, ayrıca adaylık süresi içerisinde aylıktan kesme ve kademe ilerlemesi almış olanların da memuriyetle ilişkisinin kesileceği, bununla birlikte eğitimlerde başarılı olanların atamaya yetkili amirin onay tarihinden itibaren geçerli olmak üzere asli memurluğa atanacağı ve asli memurluğa geçme tarihinin adaylık süresinin sonu olan iki yılı geçemeyeceği belirtilmiştir. Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Görevden uzaklaştırma" başlıklı 137'nci maddesinde, "Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir." hükmüne, gerekçesinde ise, "Devlet memurlarından görevleri başında kalmalarında sakınca görülenlerin görevlerinden uzaklaştırılmaları hakkında yürürlükteki mevzuatın çeşitliliği, dağınıklığı bu madde ile giderilmiş ve hükümler tek bir sisteme bağlanmıştır. Böylece Memurin Kanunu, Memurin Muhakeme Kanunu, İl idaresi Kanunu, 1609 sayılı Kanun, memurların bağlı bulundukları kurum emrine alınma suretiyle görevlerinden uzaklaştırılmaları hakkındaki 6435 sayılı Kanun ve çeşitli teşkilât kanunlarında bu hususa dair konan hükümlerin bu madde ile ifadesi mümkün olmuştur. Ayrıca «Bakanlık emrine alınma», «açığa çıkarma» v.s. usulleri de lüzumsuz bulunmuştur. Sistem basit ve uygulanması kolay olduğu kadar, sosyal adalete de uygundur." ifadelerine ve 140'inci maddesinde, "Haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan Devlet memurları da 138 inci maddedeki yetkililer tarafından görevden uzaklaştırılabilirler." hükmüne yer verilmek suretiyle haklarında soruşturma veya kovuşturma yürütülen/yürütülecek Devlet memurları için, "Bakanlık emrine alınma" veya "açığa çıkarma" usulleri yerine, belirli şartlarda, görevlerinden ayırmak suretiyle ihtiyati tedbir uygulanabileceği belirtilmiştir.

Bununla birlikte, görevden uzaklaştırılan memurların durumu mezkur Kanunun 141'inci maddesinin ilk halinde; "Görevden uzaklaştırılan Devlet memurlarının bu süre içinde her türlü hak ve yükümlülükleri devam eder." düzenlemesi yapılmış, gerekçesinde; "Bu madde Anayasanın 30 ncu maddesinin son fıkrasının kabul ettiği yepyeni bir sosyal düşüncenin ifadesidir. Memurun görevinden uzaklaştırılmakla, kesin olarak Devlet memurluğundan çıkartacağı veya Devlet memurluğuna engel olabilecek bir hüküm giyeceği belli değildir. Bir taraftan hizmetin selâmeti için memuru görevinden uzaklaştırmak lüzumu kabul edilirken, öte yandan şüpheli bir sonuç için aylığını tamamen veya kısmen keserek onu ve geçindirmeye mecbur olduğu ailesi fertlerini sefarete bırakmak uygun görülmemiş, memurun her türlü hak ve yükümlülükleri devam ettirilmiştir. Memurun görevinden uzakta kaldığı süre ne kadar uzun olursa olsun bu haklar devam edecek, hatta yetkili mahkemelerce tutuklanmasına karar verilse bile tutuklu kaldıkları sürece yine haklarını kaybetmeyeceklerdir." ifadesi yer almıştır.

Ancak mezkûr maddede 12 sayılı KHK ve 1327 sayılı Kanunla gerçekleştirilen değişiklik sonrası "Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. 143



üçüncü maddede sayılan durumların gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir." hükmüyle madde son halini almıştır.

Görüleceği üzere, söz konusu değişiklik sonrası görevden uzaklaştırılan Devlet memurlarının bu süre içinde her türlü yükümlülüklerinin devam ettiğine dair ifade madde metninden çıkarılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Memurun göreve tekrar başlatılması zorunlu olan haller" başlıklı 143'üncü maddesinde, "Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce: a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler, b) Yargılamanın Men'ine veya beraat ine karar verilenler, c) Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar, ç) 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." hükmü yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan hükümler ve bunların tarihsel seyri birlikte değerlendirildiğinde yasa koyucunun, hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanan memurun, Devlet memurluğu statüsünün ve kadrosu ile bağının devam etmesini, memuriyet statüsüne bağlı sosyal hak ve yardımlardan yararlanmasını öngördüğü, ancak kısıt aylık ödenmesi ve görevine dair yetki, sorumluluk ve yükümlülüklerden uzaklaştırması suretiyle de görevi ile ilişkisini sonlandırdığı görülmektedir. Doktrinde, memurluk sıfatının ortadan kalkmadığı, fakat bazı yetki ve menfaatlerin kısıtlandığı bu gibi durumlar, "memur statüsünde kısıntı yapan haller" olarak adlandırılmaktadır.

Öte yandan, bir idari işlemin yetki, sebep, şekil, konu ve maksat olmak üzere kurucu beş unsuru bulunmaktadır. Bir işlemin bu beş unsurundan birisinin sakat olması idari işlemin de sakat olmasına sebep olur. Başka bir ifadeyle, idari işlemin kuruluşunda herhangi bir sakat işlemin bulunmadığı durumda idari işlemin iptalini gerektirecek bir husus da bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1-Aday memur olarak görev yapmakta iken 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 137'nci maddesi kapsamında görevden uzaklaştırılmakla görevi ile ilişkisi fiilen sona eren, ancak hukuki bağı devam eden ilgili hakkında yapılan asli Devlet memurluğuna atama ve hizmet değerlendirme işlemlerinin, yukarıda da belirtilen kurucu beş unsur yönünden sakat olmadığı sürece ve söz konusu personelin temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve stajdan başarılı bulunması, en az bir yıl görev yapmış olması ve bu süre içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamış bulunması kaydıyla, görevden uzaklaştırma kararı gerekçesiyle iptal edilmesinin yerinde olmayacağı,



2-Personelin görevi ile ilişkisinin sonlandırıldığı, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutulmadığı, hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları ile göreve devamsızlık hallerinin değerlendirilemediği ve asli Devlet memurluğuna atanmaya engel teşkil edecek bir disiplin cezasıyla tecziye edilip edilmeyeceğinin belli olmadığı görevden uzaklaştırma sürelerinin, azami iki yıllık adaylık süresinin hesaplanmasında dikkate alınmaması gerektiği; bu bağlamda, görevden uzaklaştırma kararının azami adaylık süresinden önce alınması halinde, soruşturmanın sonucunun görülmesi bakımından, asli Devlet memurluğuna atama yapılıp yapılmayacağı hususunun, görevden uzaklaştırma kararının kaldırılmasından sonra değerlendirilmesinin daha doğru olacağı; ancak, (1) numaralı görüş çerçevesinde, asli Devlet memurluğuna atanmış bulunan personelin haklarının da korunması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Görevden uzaklaştırılan memurun görevden uzaklaştırılmadan önce aylıksız izin talebi bulunduğundan bahisle, ilgiliye 657 sayılı Kanunun 108/B maddesine istinaden aylıksız izin verilebileceği hakkında...

29/08/2016 tarih ve 5171 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Aylıksız izin" başlıklı 108 inci maddesinin B fıkrasında; "Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü, "Görevden uzaklaştırma" başlıklı 137 inci maddesinde; "Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir." hükmü, "Görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların hak ve yükümlülüğü" başlıklı 141 inci maddesinin birinci fıkrasında; "Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla; görevden uzaklaştırma işleminin görevinin başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları için alınacak ihtiyati bir tedbir olduğu ve aylıksız izinde iken memurun görevinin başında bulunmadığı hususları dikkate alındığında, ilgiliye aylıksız izin verilmesinde bir sakınca bulunmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Analık izni, refakat izni, hastalık izni, aylıksız iznini kullanan memurların görevden uzaklaştırılması ve bu kişilere ödenecek aylıklar hakkında...

09/09/2016 tarih ve 5456 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105'inci maddesinde "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı 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 zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin



verilir. Gerekliğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü bulunmaktadır. Aynı Kanunun 104'üncü maddesinde ise "Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz." hükmüne yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelden 137'inci maddesi gereğince görevden uzaklaştırılanların söz konusu Kanuna göre verilmesi zorunlu olan mazeret ve hastalık izinlerinde ilgililerin görevden uzaklaştırma durumlarının değişmediği ve 141'inci maddesi çerçevesinde 2/3 oranında ödeme yapılması gerektiği,

Bu çerçevede söz konusu izinleri kullanmakta iken görevden uzaklaştırılan personeline de emsali personelde olduğu gibi 141'inci maddesinde ki ödemelere ilişkin 2/3 oranında ödeme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun "Görevden uzaklaştırma" başlıklı 137 inci maddesinde, "Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir." hükmü, "Görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların hak ve yükümlülüğü" başlıklı 141 inci maddesinin birinci fıkrasında, "Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler." hükmü yer almaktadır.

23/7/2016 tarihli ve 29779 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin "Kamu görevlilerine ilişkin tedbirler" başlıklı 4 üncü maddesinde, "(1) Terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen;

...

f) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde belirtilenler hariç diğer mevzuata tabi her türlü kadro, pozisyon ve statüde (işçi dahil) istihdam edilen personel, ilgili kurum veya kuruluşun en üst yöneticisi başkanlığında bağlı, ilgili veya ilişkili bakan tarafından oluşturulan kurulun teklifi üzerine ilgisine göre ilgili bakan onayıyla kamu görevinden çıkarılır,..." hükmü yer almaktadır. Mezkur (f) bendi, 27 Temmuz 2016 Tarihli ve 29783 Sayılı Resmi Gezete'de (2. Mükerrer) yayımlanan 668 sayılı KHK'nın "Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler" başlıklı 4 üncü maddesinin sekizinci fıkrasının (ç) bendi ile "14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer mevzuata tabi her türlü kadro, pozisyon ve statüde (işçi dahil) istihdam edilen personel, ilgili kurum veya kuruluşun en üst yöneticisi başkanlığında bağlı, ilgili veya ilişkili olunan bakan tarafından oluşturulan kurulun teklifi üzerine ilgisine göre ilgili bakan onayıyla



kamu görevinden çıkarılır. Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde belirtilenlerin işlemleri ise söz konusu maddedeki usule göre yapılır." şeklinde değiştirilmiştir.

Bu itibarla;

1- 657 sayılı Kanunun 104 ve 105'inci maddeleri uyarınca analık, hastalık veya refakat iznini kullanan Devlet memuru hakkında; mezkur Kanunun 137'inci maddesi çerçevesinde görevden uzaklaştırma onayının alınabileceği, alınan görevden uzaklaştırma onayının söz konusu izinleri kesmeyeceği;

- Analık izni, refakat izni veya hastalık izni kullanırken görevden uzaklaştırılan personele de mezkur Kanunun 141 inci maddedeki ödemelere ilişkin oran olan 2/3 oranında ödeme yapılması gerektiği,

- 657 sayılı Kanun uyarınca izin kullanmakta iken görevden uzaklaştırma onayı alınan memur hakkında mezkur KHK hükmüne istinaden işlem yapılmasının mümkün bulunduğu,

2- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesi uyarınca aylıksız izinde olan Devlet memuru hakkında mezkur Kanunun 137 inci maddesi çerçevesinde görevden uzaklaştırma onayının da alınabileceği; alınan görevden uzaklaştırma onayının aylıksız izni kesmeyeceği;

- Aylıksız iznin bitimi tarihinden veya aylıksız izni gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde ise başlatma onayı çerçevesinde söz konusu Kanunun 141 inci maddesi uyarınca işlem tesisinin mümkün olabileceği;

- Aylıksız izinli olan ve görevden uzaklaştırma onayı alınan memur hakkında mezkur KHK hükmüne istinaden işlem yapılmasının mümkün bulunduğu,

mütalaa edilmektedir.



MALİ HAKLARA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'na tabi olarak görev yapmakta iken istifa ederek Devlet memurluğuna ataması yapılanların intibakları ile önceki personel kanunlarına istinaden verilmiş ek göstergeden yararlanamayacakları hakkında...

22/11/2016 tarih ve 6802 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi için yasal düzenleme gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Tesis edilen sınıflar" başlıklı değişik 36 ncı maddesinde hizmet sınıfları sayılmış ve Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Mezkur maddenin Ortak Hükümler kısmının (C) bendinde; söz konusu bentte sayılan hizmet sınıflarına atanan Devlet memurlarından, 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 buralarda geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi hüküm altına alınmış olup, genel idare hizmetleri sınıfında bulunan Devlet memuru açısından söz konusu hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine ilişkin herhangi bir hüküm bulunma-maktadır.

Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 92 nci maddesinde "İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler..." hükmü yer almaktadır.



Diğer taraftan, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'nun 5 inci maddesinde ise "... Yaş sınırı nedeniyle Silahlı Kuvvetlerden ayrılacak olanlardan istekliler, merkezi yönetim bütçe kanunlarında yer alan sınırlamalara tabi olmaksızın, Milli Savunma Bakanlığı, MSB ANT Başkanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) kadrolarında emekli aylığına hak kazandıkları tarihe kadar Devlet memuru olarak istihdam edilirler. Atama işlemleri yaş sınırının dolmasından önce tamamlanır ve atanılan görevin aylık ve diğer mali haklarına göreve başlanılan tarihten itibaren hak kazanılır. Bunların uzman erbaşlıkta geçen hizmet süreleri 2/2/2005 tarihli ve 5289 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınmak suretiyle, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir..." hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen hükme istinaden memur kadrolarına ataması yapılan personelin intibakı yapılırken memuriyete giriş dereceleri 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesi uyarınca belirlenmekte ve uzman erbaşlıkta geçen hizmet süreleri kazanılmış hak aylığında değerlendirilmekte olup, mezkur hükme göre yapılacak intibak işlemi ilgililerin 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirtilen öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşamayacağı öngörülmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- 926 sayılı Kanuna tabi subay olarak çalışmakta iken kendi isteği ile görevinden ayrılan ve 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesine göre açıktan atanan personele ilişkin olarak, subaylıktan ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine asli memur olarak atanmaları; ancak mezkur Kanunun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibarıyla tespit edilen giriş derece ve kademelerinin üzerinde bir derece ve kademe ile subaylık görevine başlatılanların, atandıkları kadroda, ilk kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi için kanuni bekleme sürelerinin, fazladan kazanılan derece ve kademeye tekabül eden süre kadar uzatılması ve bu süre tamamlanıncaya kadar atandıkları derecede kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi yaptırılmaması gerektiği,

- 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi olarak görev yapmakta iken kendi isteği ile görevinden ayrılan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesine göre ataması yapılan personelin derece ve kademe ilerlemesi hususunda ise ilgililerin, memuriyete giriş dere-ce ve kademelerinin öğrenim durumlarına göre belirlenmesi, bunların uzman erbaşlıkta geçen hizmet sürelerinin tamamının 2/2/2005 tarihli ve 5289 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınmak suretiyle ve öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla her yılı bir kademe ilerlemesi her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilmesi gerektiği,

- Söz konusu hükümlerin ise sadece 926 sayılı Kanun ile 3269 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapmakta iken istifa ederek 657 sayılı Kanunun mezkur hükmü uyarınca ataması yapılan personele uygulanabileceği, bunun haricindeki diğer personel kanunlarına tabi olarak görev



yapmakta iken istifa ederek devlet memurluğuna atanan personelin intibaklarının ise ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Söz konusu personelin ek göstergelerine ilişkin olarak görüş talep edilen hususta ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43/B maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında; "Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1,2,3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz." hükmü yer almaktadır.

Mezkur madde ile ek göstergenin memurun yer aldığı sınıf ve görevlerde bulunduğu sürece ödeneceği ifade edilmiş olup, ek göstergenin kadroya bağlı olduğu belirtilmiştir. Zira 657 sayılı Kanun kapsamında kadro memurun çalıştığı belli bir görev yerini ifade etmekte olup, yapacağı işle bağlantısının da kurucu unsurudur. Aynı zamanda kadro personelin sayısının, niteliğinin, görev yerinin, unvanının, sınıf ve derecesinin, yükselmesinin, parasal ve özlük haklarının da genel olarak belirleyicisidir.

Diğer taraftan, söz konusu 43 üncü maddede, 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapmakta olan memurların aylıklarının hesabında, bu Kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde memurların hizmet sınıfları, görev türleri ve dereceleri nazara alınarak tespit edilen ek göstergelerin de dikkate alınacağı ifade edilmiş, ancak daha önce farklı personel kanunlarına tabi olarak görev yapmakta iken aylıkların hesabına dahil edilen ek göstergelerin, ilgililerin 657 sayılı Kanuna tabi bir göreve atanmaları durumunda dikkate alınması yönünde herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.

Bu itibarla, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu gibi farklı personel kanunlarına tabi olarak görev yapmakta iken istifa ederek 657 sayılı Kanun'un 92 nci maddesi uyarınca Devlet memurluğuna ataması yapılan ilgililerin,

- Daha önceki farklı personel kanunlarına tabi olarak görev yapmakta iken almış oldukları ek göstergelerden yararlanamayacağı, dolayısıyla hali hazırda görev yaptığı kadronun ek gösterge rakamından yararlandırılması gerektiği,



- Emekli keseneğine esas ek gösterge rakamları hususunda ise Sosyal Güvenlik Kurumundan alınacak görüş çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği,
mütalaa edilmektedir.



Özet: 3 üncü dereceli polis unvanlı kadroda kazanılmış hak aylık derecesi 1 inci derecenin 4 üncü kademesinde görev yapmakta iken GİH Sınıfında 5 inci dereceli memur unvanlı kadroya 1 inci derecenin 4 üncü kademesi kazanılmış hak aylık derecesi ile atanan personelin, Emniyet Hizmetleri Sınıfına ait ek göstergeden yararlanamayacağı hakkında...

08/11/2016 tarih ve 6587 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 10/02/2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9 uncu maddesi ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun eki (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin "VII. Emniyet Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (e) bendinin (aa) alt bendinde değişiklik yapılarak yükseköğrenim mezunu olarak polis unvanlı kadroda görev yapanların ek gösterge rakamları bulundukları derecelere göre artırılmış olup, 1 inci derecelerde bulunanlar için ek gösterge rakamı 2200'den 3000'e yükseltilmiştir.

Diğer taraftan, Devlet memurlarının ek göstergelerine ilişkin olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesinde; "Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları süreçte ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atanana uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz..." hükümlerine yer verilerek, ek göstergelerin anılan kadrolarda bulunduğu süreçte dikkate alınacağı, ilgililerin diğer kadrolara atanmaları halinde ise kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiştir.

Ancak; mezkur hükümle, 1 ila 4 üncü dereceli kadrolara atanana uygulanacak ek göstergelerin, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıfta kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergeden düşük olamayacağı belirtilmiştir.



Maliye Bakanlığı tarafından 23/09/1997 tarih ve 23124 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 148 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde de, kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına uygulanacak ek göstergeler ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli (I) sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamayacağı açıkça belirtilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Emniyet Hizmetleri Sınıfında 1 inci dereceli kazanılmış hak aylığı ile polis unvanlı kadroda görev yapmakta iken, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 5 inci dereceli memur unvanlı kadroya atanan ilgilinin, Emniyet Hizmetleri Sınıfından Genel İdare Hizmetleri Sınıfına ilk atamasının 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolara yapılmaması sebebiyle, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin "VII. Emniyet Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (e) bendinin (aa) alt bendinde belirtilen (3000) ek gösterge rakamından yararlanamayacağı, mütalaa edilmektedir.



Özet: Tekniker unvanlı kadroda görev yapan ve Tesisat Öğretmenliği mezunu olan personelin, Teknoloji Fakültesi “Enerji Sistemleri Mühendisliği” bölümünden mezun olduğundan bahisle, hangi ek gösterge rakamı, zam ve tazminat ile ek ödeme oranlarından yararlanması gerektiği hakkında...

08/09/2016 tarih ve 5400 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin ilk fıkrasında memurların sınıfları belirtilmiş olup, “Teknik Hizmetler Sınıfı” başlığı altında “Bu Kanunun 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 eksperleri yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar, Teknik Hizmetler sınıfını teşkil eder.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 43/B maddesinde; “B)Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir...” hükmü yer almaktadır.

Anılan Kanuna ekli (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “II-Teknik Hizmetler Sınıfı” bölümünün (a) bendinde; “Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar ve Mimar ile şehir plancısı ve Bölge Plancısı unvanını almış olanlar,” hükmü, (b) bendinde; “Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Jeolog, Hidrojeolog, Hidrolog, Jeomorfolog, Jeofizikçi, Fizikçi, Matematikçi, İstatistikçi, Yöneylemci (hareket



araştırmacısı), Matematiksel İktisatçı, Ekonomici ve Kimyager unvanını almış olanlarla Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunları,” hükmü, (c) bendinde ise; “Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanını almış olanlar,” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 9 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında; “Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan 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.” hükmüne yer verilerek, Devlet memurlarına kadro ve görev unvanları esas alınarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I sayılı cetvelde belirtilen oranlarda ek ödeme yapılacağı ifade edilmiştir.

Bu hükümler ile önce teknik hizmetler sınıfının kapsamı belirlenmiş ve ek göstergenin memurun yer aldığı sınıf ve görevlerde bulunduğu sürece ödeneceği ifade edilmiş olup, ek göstergenin kadroya bağlı olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde ek ödemenin yapılmasında da memurların kadro ve görev unvanlarının esas alınacağı ifade edilmiştir. Zira 657 sayılı Kanun kapsamında kadro memurun çalıştığı belli bir görev yerini ifade etmekte olup, yapacağı işle bağlantısının da kurucu unsurudur. Aynı zamanda kadro personelin sayısının, niteliğinin, görev yerinin, unvanının, sınıf ve derecesinin, yükselmesinin, parasal ve özlük haklarının da genel olarak belirleyicisidir.

Nitekim, benzer bir konuya ilişkin Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu 7/12/2007 tarihli ve E:200/2, K:2007/1 sayılı kararında; “İçtihadın birleştirilmesi istemine konu olan kararlarda uyuşmazlığı, kimya mühendisi unvanına sahip olmakla beraber, teknik hizmetler sınıfında kimyager kadrosunda görev yapanların ek göstergelerinin tespitinde tahsil durumunun mu, yoksa kadro unvanının mı esas alınacağı, buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnam'e'nin 3'üncü maddesi ile eklenen (I) Sayılı Cetvelin Teknik Hizmetler Sınıfı bölümünün (a) bendinde öngörülen (3600) ek gösterge rakamından mı, yoksa (b) bendinde öngörülen (3000) ek gösterge rakamından mı yararlandırılacağı hususu oluşturmaktadır....



657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43'üncü maddesinde, ek göstergelerin bir takım görevlerin önem ve niteliklerinden ötürü kabul edildiğini, memura yapılacak aylık ödemenin gösterge tablosundaki rakama bu ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle bulunacak gösterge rakamı üzerinden hesaplanacağını belirten hükümler, bunların kesinlikle göreve bağlı, sunulan hizmetin ve yapılan görevin karşılığı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Ek gösterge, kadro görevini yürüten personele verilen önemin göstergesi, yetki ve sorumluluğunun karşılığıdır. Yetki ve sorumluluk ise, eğitim sonucu elde edilen unvana göre değil, kadro unvanına bağlı olarak kullanılır.

Anılan Kanunun 33'üncü maddesinde ise, kadrosuz memur çalıştırılmayacağını hükme bağlandığı, ek göstergeden yararlanabilmek için cetvellerde karşılığı gösterilen kadroların birine atanmış ve bu görevi fiilen ifa ediyor olma şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği, ayrıca 147'nci maddesinde de aylığın hizmetlerin karşılığında kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı ifade ettiği belirtilmiştir. Bu itibarla anılan hükümler dikkate alınmaksızın 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetveli tek dayanak alınmak suretiyle ek göstergenin unvana göre uygulanması gerektiği sonucuna varmak mümkün değildir. Kadro ve bunun karşılığı ödenen parayı ifade eden aylığın ve bunun bir parçasını oluşturan ek göstergenin, başka bir anlatımla memurun parasal haklarını düzenleyen kuralların, yorum yoluyla kapsamalarının genişletilmesi veya boşluklarının doldurulması mümkün değildir.

657 sayılı Kanunun 43'üncü maddesi, ek gösterge konusunda bu Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellere atıf yaptığından, ilgililere uygulanacak ek göstergenin tespitinde söz konusu cetvellerin yanında 43'üncü maddede yer alan düzenlemelerin de (unvana ilişkin görevde-kadroda bulunma koşulunun da) göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Buna göre, Devlet memurlarının fiilen görev yapmakta oldukları kadro unvanları için ek gösterge öngörülmesi halinde bundan yararlanacakları, kadro unvanında herhangi bir değişiklik olmadığı sürece mezuniyet diplomasında yer alan unvan, başka bir anlatımla tahsil durumu dikkate alınarak ek gösterge uygulamasından yararlanamayacakları sonucuna ulaşılmaktadır.” ifadelerine yer verilerek kimyager kadrosunda bulunmakta iken, kimya mühendisliğini bitirenlerin, mühendis kadrosuna atanmaksızın, mühendis kadrosu için öngörülen ek göstergeden yararlanmalarının mümkün bulunmadığı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesinde memurlara ödenecek zam ve tazminatlar ile bunların üst sınırları düzenlenmiş olup, mezkur maddenin “Ortak Hükümler” başlığının birinci fıkrasında; “Bu zam ve tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154 üncü madde uyarınca katsayının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur.” hükmüne yer verilmek suretiyle de memurlara ödenecek zam ve tazminat miktarlarının Bakanlar Kurulu Kararı ile belirleneceği ifade edilmiştir.



Mezkur maddeye istinaden, 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" yürürlüğe konulmuş, 13/01/2016 tarihli ve 29592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2016/8370 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesiyle de bu Kararın 2016 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmıştır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar'ın 4 üncü maddesinin (e) bendinde; "Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanılamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmez." hükmü yer almakta olup, bu hükme ilişkin olarak 160 Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin E-Uygulamaya İlişkin Ortak Açıklamalar bölümünün 3 üncü maddesinde; "Kararın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde de belirtildiği üzere, kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirerek, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına ibraz edenlere, intibak işlemlerinin yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, belgelerin kuruma ibrazını takip eden ay başından geçerli olmak üzere, ita amirlerinden alınacak ödeme onayı ile cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatlar ödenecek, bunlar için ayrıca yıl içinde kontrol işlemi yapılmayacaktır.

Sağlık ve teknik hizmetler sınıflarında yer alan personelin bitirdiği üst öğrenimin mesleki bir üst öğrenim olup olmadığı hususu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendi uyarınca alınan Yükseköğretim Kurulu kararlarına istinaden tespit edilecektir." ifadelerine yer verilmiştir.

Zam ve tazminatlara ilişkin yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamaların birlikte değerlendirilmesi neticesinde, teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personelin söz konusu hizmet sınıflarına atanabilecek herhangi bir mesleki üst öğrenimi bitirmeleri halinde, kariyerleri için öngörülen zam ve tazminatın ödenmesinde, bitirilen üst öğrenimin kadro göreviyle ilgili olması, kurumun görev alanıyla ilgili olması, veya mevcut mesleki öğrenimin program ve bölüm bazında devamı mahiyetinde bir üst öğrenim olması gibi şartların aranmasına gerek bulunmadığı bulunan hizmet sınıfına atanabilecek mesleki bir üst öğrenimin bitirilmesinin yeterli olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar'ın 13 üncü



maddesinde zam ve tazminatların ödenmesine esas olmak üzere; bu Karar ve eki cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine, Maliye Bakanlığının yetkili olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm, açıklamalar ve mahkeme kararları çerçevesinde; Teknik Öğretim Fakültesi Tesisat Öğretmenliği mezunu olarak tekniker unvanlı kadroda görev yapmakta iken Teknoloji Fakültesi “Enerji Sistemleri Mühendisliği” bölümünden mezun olan ilgilinin,

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun I sayılı Cetvelinin Teknik Hizmetler Sınıfı bölümünün (b) bendinde sıralanan ek gösterge rakamlarından,

2. Mezun olunan yüksek öğrenimin, ilgilinin bulunduğu kadronun mesleki üst öğrenimi olması sebebiyle, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki I sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler bölümünün 2 nci sırasında yer alan zamlardan, II sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler bölümünün 1-b sırasında yer alan tazminatlardan,

3. 375 sayılı KHK’ya ekli (I) sayılı Cetvelin (A) bölümünün 2 nci grubunda ki (c) sırasında yer alan ek ödeme oranlarından,

yararlanabileceği mütalaa edilmekle birlikte, mezkur Kararın 13 üncü maddesi uyarınca, zam ve tazminatlar konusunda uygulamaya esas olmak üzere Maliye Bakanlığından da görüş alınması gerekmektedir.



Özet: Teknisyen unvanlı kadroda görev yapan personele, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü Fotoğrafçılık ve Kameramanlık Programından mezun olması dolayısıyla, tekniker unvanı için öngörülen zam ve tazminatların ödenebileceği hakkında...

19/08/2016 tarih ve 4973 sayılı görüş

Malumları olduğu üzere, 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Unvan Verilmesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesinde; "Gördükleri mesleki teknik öğretim alanlarına göre;

- a) Endüstri meslek lisesi, kız meslek lisesi, teknik lise ve kız teknik lisesi mezunlarına, "teknisyen",
- b) Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "tekniker",
- c) Lise üstü üç yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "yüksek tekniker",
- d) 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 eğitim fakültesinin teknik eğitim veren bölümlerinden mezun olanlara "teknik öğretmen",
- e) Teknik öğretmen unvanını kazananlar için ilgili teknik eğitim fakültelerince düzenlenecek en fazla iki yarı yıl süreli tamamlama programlarını başarıyla bitirenlere dalarında "mühendis",

Unvanı verilir.

Bu unvanlar, eğitim görülen dalın ismi ile birlikte kullanılır." hükmüne yer verilerek mesleki teknik öğretim alanlarına göre teknisyen, tekniker, yüksek tekniker, teknik öğretmen ve mühendis unvanını kimlerin kullanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendinde, "Aynı meslek ve bilim dallarında, eğitim - öğretim yapan üniversitelerde, eğitim - öğretim, metod, kapsam, öğretim süresi ve yıl içindeki değerlendirme esasları bakımından eşdeğer olması ve öğrenimden sonra kazanılan unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususu



Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine; öğretmen yetiştiren birimler için belirtilen esasların tespiti Milli Eğitim Bakanlığı ile de işbirliği yapılarak, Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir." hükmü yer almakta olup, bu hüküm ile yükseköğrenim yapanların, öğrenimden sonra kazandıkları unvanların aynı ve elde ettikleri hakların eşdeğer sayılması hususunda, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına yetki verilmektedir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı 01/07/2016 tarihli ve 75850160-303.01.01-40934 sayılı yazısında 12/09/2012 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında 2547 sayılı Kanunun 43/b maddesi uyarınca, görsel –işitsel teknikler ve medya yapımıcılığı bölümü fotoğrafçılık ve kameramanlık programcılığı ön lisans program mezunlarının "tekniker" unvanını kullanabileceği yönünde karar almıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesinin "III-Ortak Hükümler" bölümünün birinci fıkrasında da; "Bu zam ve tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154 üncü madde uyarınca katsayının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur." hükmü yer almaktadır.

Bu hükme istinaden, 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" yürürlüğe konulmuş, 13/01/2016 tarihli ve 29592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2016/8370 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesiyle de bu Kararın 2016 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmıştır.

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4 üncü maddesinin (e) bendinde, "Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmez." düzenlemesi bulunmaktadır.

Ayrıca, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının uygulanmasında ortaya çıkacak sorunların giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan ve 11.05.2006 tarihli ve 26165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 160 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin "E-Uygulamaya İlişkin Ortak Açıklamalar" bölümünün üçüncü sırasında ise kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atanabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirerek, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına



ibraz edenlere, bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatların ödeneceği açıklamasına yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamaların birlikte değerlendirilmesi neticesinde, teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personelin söz konusu hizmet sınıflarına atanabilecek herhangi bir mesleki üst öğrenimi bitirmeleri halinde, kariyerleri için öngörülen zam ve tazminatın ödenmesinde, bitirilen üst öğrenimin kadro göreviyle ilgili olması, kurumun görev alanıyla ilgili olması, veya mevcut mesleki öğrenimin program ve bölüm bazında devamı mahiyetinde bir üst öğrenim olması gibi şartların aranmasına gerek bulunmadığı bulunan hizmet sınıfına atanabilecek mesleki bir üst öğrenimin bitirilmesinin yeterli olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan, "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 13 üncü maddesinde zam ve tazminatların ödenmesine esas olmak üzere; bu Karar ve eki cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının yetkili olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, üniversitenizde teknisyen unvanlı kadroda görev yapan ilgilinin, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının ilgilinin bitirdiği program mezunlarının "tekniker" unvanını kullanabileceğine dair kararı ve bu unvanın teknik hizmetler sınıfına atanabilecek mesleki bir üst öğrenim olması sebebiyle, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"da tekniker unvanı için öngörülen zam ve tazminatlardan yararlanabileceği değerlendirilmekle birlikte, mezkur Kararın 13 üncü maddesi uyarınca konuya ilişkin uygulamaya esas olmak üzere Maliye Bakanlığından görüş alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca işsizlik ödeneği almakta olan eş için memura aile yardımı ödeneği ödenebileceği hakkında...

17/08/2016 tarih ve 4792 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Aile Yardımı Ödeneği" başlıklı 202 nci maddesinde; "Evli bulunan Devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir.

Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir. Bu fıkra yer alan gösterge rakamlarını 3 katına kadar artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir..." hükmü yer almakta olup, eş için ödenmekte olan aile yardımı ödeneğine esas (1.500) gösterge rakamı 3/7/2011 tarihli ve 2011/2022 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 1/7/2011 tarihinden itibaren (2.134) olarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan harcamalarda ödeme belgesine bağlanacak kanıtlayıcı belgeleri düzenleyen ve 31/12/2005 tarihli ve 26040 (3. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Merkezî Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin "Sosyal yardımlar" başlıklı 12 nci maddesinde; "Kamu personeline yapılacak sosyal yardım ödemelerinde, ödemenin çeşidine göre aşağıda belirtilen belgeler aranır.

...

b) Aile yardımı: Aylıklarla birlikte ödenen bu yardım, personelin ilk işe girişinde alınacak Aile Yardımı Bildirimine dayanılarak ödenir. Bu bildirim, personelin aile yardımından yararlanan eş veya çocuk durumunda meydana gelen değişiklikler ile yer değiştirme suretiyle atama halinde yenilenir. Bildirimler, ödeme belgesinin Sayıştaya gönderilecek nüshasına eklenir." hükmü yer almaktadır.



Diğer taraftan, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun "İşsizlik sigortası ile ilgili tanımlar" başlıklı 47 inci maddesinin (h) bendine göre "İşsizlik ödeneği: Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme," olarak tanımlanmış olup, anılan ödeneğin işsiz olan ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca işsizlik ödeneği almaya müstehak olan kişilere süreli yapılan bir ödemeyi ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Her ne kadar 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun ekinde yer alan (IV) sayılı Sosyal Güvenlik Kurumları cetvelinde Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yer alsa da 4447 sayılı Kanun işsizlik ödeneğini bir aylık türü olarak tanımlamamıştır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesinde yer alan "herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık" deyimini, SSK, Bağ-Kur, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesine göre kurulmuş banka sandıkları veya Emekli Sandığı gibi kurumlardan alınan emekli, malûllük, dul veya yetim aylığı gibi unsurları ifade etmektedir.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; işsizlik ödeneğinin 4447 sayılı Kanun hükümleri uyarınca geçici süreli yapılan bir ödeme unsuru olması ve mevzuatımızda aylık olarak tanımlanmaması sebebiyle Devlet memuru statüsünde çalışan personelin menfaat karşılığı çalışmayan ve işsizlik ödeneği alan eşi için, 657 sayılı Kanunun 202 nci maddesi uyarınca aile yardımı ödeneğinden faydalanabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Programcı unvanlı kadroda görev yapan ve Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Matematik bölümünden mezun olan personele, matematikçi unvanı için belirlenen zam ve tazminatların ödenebileceği hakkında...

10/06/2016 tarih ve 3521 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 23/08/2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme"nin "Programcı ve çözümleyici" başlıklı 25 inci maddesinde; "(1) 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı Cetvelinin "(B) Teknik Hizmetler Bölümü"nün 4 üncü ve 5 inci sıralarında öğrenim durumları ve hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 1 inci sırasının (d) bendi ile 2 nci sırasında öğrenim durumları ve dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil programcı ve çözümleyici unvanlı kadrolarda bulunan Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zam ve tazminatlar ödenmez." hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesinin "III-Ortak Hükümler" bölümünün birinci fıkrasında, "Bu zam ve tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154 üncü madde uyarınca katsayının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur." hükmü yer almaktadır.

Bu hükme istinaden, 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" yürürlüğe konulmuş, 13/01/2016 tarihli ve 29592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2016/8370 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesiyle de bu Kararın 2016 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmıştır.



2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4 üncü maddesinin (e) bendinde, "Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmez." düzenlemesi bulunmaktadır.

Ayrıca, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının uygulanmasında ortaya çıkacak sorunların giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan ve 11.05.2006 tarihli ve 26165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 160 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin "E-Uygulamaya İlişkin Ortak Açıklamalar" bölümünün üçüncü sırasında ise kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atanabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirerek, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına ibraz edenlere, bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatların ödeneceği açıklamasına yer verilmiştir.

Diğer taraftan, "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 13 üncü maddesinde zam ve tazminatların ödenmesine esas olmak üzere; bu Karar ve eki cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının yetkili olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, programcı unvanlı kadroda görev yapan ve "matematik" bölümünden mezun olan ilgilinin; 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı cetvelin teknik hizmetler bölümünün 3 üncü sırasında belirtilen zamlar ile (II) sayılı cetvelin teknik hizmetler bölümünün 1 inci sırasının (c) bendinde belirtilen tazminat oranlarından faydalanabileceği değerlendirilmekle birlikte, mezkur Kararın 13 üncü maddesi uyarınca konuya ilişkin Maliye Bakanlığından da görüş alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Teknisyen olarak görev yapan personelin, Orman Endüstri Mühendisliği lisans programından mezun olduğundan bahisle, "mühendis" unvanı için belirlenen zam ve tazminatlardan faydalanabileceği hakkında...

10/03/2016 tarih ve 1537 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesinin "III-Ortak Hükümler" bölümünün birinci fıkrasında, "Bu zam ve tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154 üncü madde uyarınca katsayının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur." hükmü yer almaktadır.

Bu hükme istinaden, 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" yürürlüğe konulmuş, 13/01/2016 tarihli ve 29592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2016/8370 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesiyle de bu Kararın 2016 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmıştır

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4 üncü maddesinin (e) bendinde, "Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvellerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmez." düzenlemesi bulunmaktadır.

Ayrıca, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının uygulanmasında ortaya çıkacak sorunların giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan ve 11.05.2006 tarihli ve 26165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 160 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin "E-Uygulamaya İlişkin Ortak Açıklamalar" bölümünün üçüncü sırasında ise kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına



atanabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirerek, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına ibraz edenlere, bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatların ödeneceği açıklamasına yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personelin söz konusu hizmet sınıflarına atanabilecek herhangi bir mesleki üst öğrenimi bitirmeleri halinde, kariyerleri için öngörülen zam ve tazminatın ödenmesinde, bitirilen üst öğrenimin kadro göreviyle ilgili olması, kurumun görev alanıyla ilgili olması, veya mevcut mesleki öğrenimin program ve bölüm bazında devamı mahiyetinde bir üst öğrenim olması gibi şartların aranmasına gerek bulunmadığı bulunan hizmet sınıfına atanabilecek mesleki bir üst öğrenimin bitirilmesinin yeterli olacağı düşünülmektedir.

Mezkur Karar'ın 13 üncü maddesinde ise, zam ve tazminatların ödenmesine esas olmak üzere; bu Karar ve eki cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının yetkili olduğu ifade edilmiştir.

Bu itibarla, üniversitenizde teknisyen olarak görev yapmakta olan ve Orman Endüstri Mühendisliği lisans programından mezun olan ilgilinin, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki I sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler bölümünün 2 nci sırasında yer alan zamlar ile II sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler bölümünün 1-b sırasında yer alan tazminatlardan yararlanabileceği mütalaa edilmekle birlikte, mezkur Kararın 13 üncü maddesi uyarınca konu hakkında Maliye Bakanlığından da görüş alınması gerekmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK ekli II sayılı cetvele tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde mühendis olarak çalışmakta iken I sayılı cetvele tabi müdür kadrosuna atanan, daha sonra 4046 sayılı Kanun gereğince İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Araştırmacı (Ö) kadrosuna atanan ilgilinin, daha önce faydalandığı 3600 ek gösterge rakamından faydalanamayacağı hakkında...

20/01/2016 tarih ve 322 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Devlet memurlarının ek göstergelerine ilişkin olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesinde; "Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz..." hükümleri yer almakta olup, mezkur maddenin birinci fıkrasında, bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıklarının; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak, bu Kanuna ekli I ve II sayılı Cetvellerde ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanacağı ve bu ek göstergelerin ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp terfi bakımından kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiş, mezkur maddenin ikinci fıkrasında ise başka görevlere atanma halinde ek göstergelerin kazanılmış hak teşkil etmeyeceği kuralına bir istisna getirilmiştir.

Buna göre, kariyerleri ile ilgili hizmet sınıflarından kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara, atandıkları görev için öngörülen ek göstergenin önceden yürüttükleri kariyer görevlerde kazanılmış hak aylık dereceleri için öngörülen ek göstergeden düşük olması halinde kariyer görevleri için öngörülen ek göstergeden yararlanma olanağı tanınarak ilgililerin ek gösterge yönünden bir kayba uğramamaları sağlanmış olup, ilgililerin söz konusu ek



göstergelerden yararlanabilmeleri için önceden yürütülen görevinde 657 sayılı Kanuna tabi bir görev olması ve ek göstergesinin bu Kanunla belirlenmiş bulunması gerekmektedir.

Bu itibarla, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II sayılı cetvele tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde mühendis olarak çalışmakta iken I sayılı cetvele tabi müdür kadrosuna atanan, müdür kadrosunda iken mühendis için öngörülen 3600 ek göstergeden yararlanan, daha sonra 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi gereği Bakanlığınız Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Araştırmacı (Ö) kadrosuna atanan ilgilinin, 657 sayılı Kanunun 43/B maddesi uyarınca mühendis için öngörülen ek göstergeden yararlanamayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Ekonomist kadrosunda görev yapan ve Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finans Yüksek Lisans programını bitiren bir personelin ilave özel hizmet tazminatı ödemesinden yararlanabileceği hakkında...

18/01/2016 tarih ve 269 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesinin "III-Ortak Hükümler" bölümünün birinci fıkrasında, "Bu zam ve tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154 üncü madde uyarınca katsayının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur." hükmü yer almaktadır.

Bu hükme istinaden 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" yürürlüğe konulmuş, 10/01/2015 tarihli ve 29232 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2015/7177 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3 üncü maddesiyle de bu Kararın 2015 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmıştır.

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 7 nci maddesinde; "Ekonomist unvanını haiz olup, ekonomi alanında lisansüstü öğrenim görmüş ve teknik Hizmetler Sınıfında "Ekonomist" unvanlı kadrola atanmış olanlara, III sayılı Cetvelin (G) bölümünde belirlenmiş olan tazminata ilave olarak aşağıda gösterilen oranlardaki özel hizmet tazminatı ayrıca ödenebilir...

b) Yüksek lisans derecesi bulunanlardan;

-1-4 derecelerden aylık alanlar.....: 50

-Diğer derecelerden aylık alanlar.....: 43" düzenlemesi bulunmaktadır.

Diğer taraftan, "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 13 üncü maddesinde zam ve tazminatların ödenmesine esas olmak üzere; bu Karar ve eki



cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının yetkili olduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendinde ise; " Aynı meslek ve bilim dallarında, eğitim - öğretim yapan üniversitelerde, eğitim - öğretim, metod, kapsam, öğretim süresi ve yıl içindeki değerlendirme esasları bakımından eşdeğer olması ve öğrenimden sonra kazanılan unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususu Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine; öğretmen yetiştiren birimler için belirtilen esasların tespiti Milli Eğitim Bakanlığı ile de işbirliği yapılarak, Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir." hükmü yer almakta olup, bu hükme istinaden Belediyeniz tarafından ilgi yazı ekinde sunulan Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 04/08/2014 tarihli ve 75850160-303.01.01/46174 sayılı yazısında; yüksek lisans programlarından ekonomi (iktisat), finans ve ekonomi ve uluslararası ekonomi programlarının ekonomi alanına girdiğine karar verildiği ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde; Belediyenizde ekonomist olarak görev yapan ve Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finans Yüksek Lisans Programından mezun olan ilgilinin, mezun olduğu programın Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından ekonomi alanında değerlendirilmesi sebebiyle, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 7/b bendinde belirlenen ilave özel hizmet tazminatından kadro derecesi için belirlenen oranda yararlanabileceği değerlendirilmekle birlikte, mezkur Kararın 13 üncü maddesi uyarınca konuya ilişkin uygulamaya esas olmak üzere Maliye Bakanlığından görüş alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Kanser tanısı nedeniyle üç ay süreyle istirahat verilen personele, sihi izin boyunca yapılacak maaş ödemesi hakkında...

04/05/2015 tarih ve 2984 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Güvenlik" başlıklı 18 inci maddesindeki; "Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz." hükmünde bu Kanunda yazılı haller dışında memurun aylığının elinden alınamayacağı belirtilmiştir.

Yine, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır..." hükmüne yer verilerek memurların hastalık izni boyunca aylık haklarından mahrum bırakılamayacakları açıkça düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 180 inci maddesinde; "... Sürekli görevle yurt dışına atanan memurlara, yıllık izin ile 181 inci maddede belirtilen hal dışında, yurt içinde geçirilen süreler için yurt dışı aylığı ödenmez. Ancak, yurt dışı görev süresince toplam dört ayı geçmemek üzere, yurt içinde yataklı tedavi kurumlarında yatarak görülen tedavi süresince 156 ncı maddeye göre belirlenen emsal katsayının 1/3'ü esas alınarak yurt dışı aylığı ödenir." hükmü yer almaktadır. Böylece, memurların yurtdışı aylıklarına ilişkin özel düzenleme yapılmış, yurtdışına sürekli görevle atanan memurlardan, toplam dört ayı geçmemek üzere, yurt içinde yataklı tedavi kurumlarında yatarak tedavi görenlere yurtdışı aylıklarının (657 sayılı Kanunun 156 ncı maddeye göre belirlenen emsal katsayının 1/3'ü esas alınarak) ödenmeye devam edeceği hususu düzenlenmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- İlginin, tedavi nedeniyle 30/03/2015 tarihinden itibaren üç ay süreyle verilen istirahat süresince yurt içinde yataklı tedavi kurumlarında yatarak tedavi gördüğünün tespiti



halinde, ilgiliye 657 sayılı Kanunun 156 ncı maddesine göre belirlenen emsal katsayısının 1/3'ü esas alınarak yurt dışı aylığı ödenebileceği, tespit edilememesi halinde ise yurtdışı aylığı ödenmesinin mümkün bulunmadığı,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde yer alan "...aylık ve özlük hakları korunarak..." ibaresinin; memurların hastalık izinlerini kullanırken aylık hakkından mahrum bırakılamayacağı şeklinde anlaşılması gerektiği değerlendirilmekte olup, bu anlamda yurtdışı aylığına müstahak olmaması halinde ilgiliye yurtiçi aylığının ödenmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Koruma ve güvenlik memuru olarak görev yapan personelden servis hizmeti sağlanamayanlara, fiilen görev yaptıkları her gün işe gidiş ve dönüşleri için birer adet toplu taşıma bileti ücreti ödenmesinin mümkün olmadığı hakkında...

13/02/2015 tarih ve 1037 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 5/4/2001 tarihli ve 4636 sayılı Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığının Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanunun 1 inci ve 4 üncü maddelerinde Başkanlığınızın; Millî Savunma Bakanlığına bağlı, kamu tüzel kişiliğini ve taşra teşkilatı kurma yetkisini haiz ve özel bütçeli olduğu ifade edilmiştir. Yine mezkur Kanunun "Personel rejimi" başlıklı 10 uncu maddesinde; Başkanlık hizmetlerinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi Devlet memurları, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Ancak, bahse konu Kanunda ve alt mevzuat düzenlemelerinde Başkanlığınız bünyesinde görev yapan Devlet memurlarına işe gidiş ve dönüşleri için toplu taşıma bileti ücreti ödenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, 5/1/1961 tarihli ve 237 sayılı Taşıt Kanununa dayanılarak hazırlanan Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliğinin 5 inci maddesinde; "Trafığın sıkışık bulunduğu şehir merkezlerinde işletilen muayyen tarifeli taşıtların, çalışan personelin zamanında işbaşında bulunmalarını temin edecek nitelik ve yeterlilikte bulunmadığı hallerde, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organlarının, personelini işbaşına götürüp getirmek amacıyla kiralama yoluyla veya kendi öz mal taşıtlarıyla personel servis hizmeti ihdas ve işletmesine lüzum görmesi ve bu kurumların gördükleri hizmetlerin daimi ve muntazam şekilde görülen hizmetlerden olması zorunludur.

Kamu kurum ve kuruluşları, kiralama yoluyla veya kendi öz mal taşıtlarıyla personel servis hizmeti ihdas ve işletebilmeleri için, aşağıda belirtilen bilgi ve belgelerle Bakanlığa başvurarak izin almak zorundadır." düzenlemesine yer verilmiş, böylece belirli şartların gerçekleşmesi ve gerekli prosedürün yerine getirilmesine bağlı olarak kamu kurum ve kuruluşlarına, merkez veya taşra teşkilatına dair herhangi bir ayırım yapılmadan, personelini işe götürüp getirmek amacıyla servis hizmeti sağlaması yetkisi verilmiştir. Ancak burada da toplu taşıma bileti ücreti ödenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamıştır.



Diğer taraftan, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşmenin "Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara" dair üçüncü kısmının "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 1 inci maddesinde; Gelir İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında görev yapan personelden kadro unvanları 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde sayılanlardan olmamakla beraber memuriyet mahalli içinde kendilerine zorunlu olarak gezici görev verilen memur ve hizmetlilere vize edilmek kaydıyla anılan madde gereğince fotoğraflı birer kart verilmesi, 6 ncı maddesinde; bakanlıklar ve bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanması konusunda çalışma yapılması, "Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 2 nci maddesinde; T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında görevli kamu görevlilerinin kendisi ve eşi ile yirmi beş yaşından küçük çocukları için demiryollarında yılda 2 kez ücretsiz seyahat hakkı verilmesi, "Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 4 üncü maddesinde; Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü orman muhafaza memurlarının, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlandırılması, "Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 3 üncü maddesinde; T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında bulunup, büyükşehir belediyeleri sınırları içerisinde dağıtıcı olarak görev yapanlara, belediye tarafından işletilen toplu taşıma araçları ile özel halk otobüslerinden ücretsiz yararlanmaları için anılan Genel Müdürlük tarafından fotoğraflı birer kart verilmesi, 9 uncu maddesinde; Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında çalışan personele gündüz nöbet değişimlerinde servis hizmeti sağlanması, "Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 4 üncü maddesinde; bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların baraj, termik santral, fabrika, trafo ve benzeri iş yerlerinde çalışan kamu görevlileri ile aile fertlerinin de diğer statülerdeki personel ile aile fertlerinin ücretsiz olarak yararlandığı sosyal servislerinden aynı şekilde ücretsiz olarak yararlandırılması, 9 uncu maddesinde; bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda normal mesai saatleri dışında vardiyalı çalışan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde servis hizmeti sağlanması hususlarında mutabakat sağlanmıştır.

Burada belirtmek gerekir ki, 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik" gereğince Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı; "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" kolu kapsamında sayılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Başkanlığınızın taşra teşkilatında koruma ve güvenlik memuru olarak görev yapan personelden servis hizmeti sağlanamayanlara fiilen görev yaptıkları her gün işe gidiş ve dönüşleri için birer adet toplu taşıma bileti ücreti ödenmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Kalkınma ajansı personelinin mali haklarının belirlenmesinde tereddüte düşülen konular hakkında...

16/03/2015 tarih ve 1919 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 25/1/2006 tarihli ve 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunun 3 üncü maddesinde; kalkınma ajanslarının, bölgeler esas alınarak, Kalkınma Bakanlığının teklifi üzerine tüzel kişiliği haiz ve bu Kanunla düzenlenmemiş bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tâbi olarak Bakanlar Kurulu kararı ile kurulacağı belirtilmiş, 18 inci maddesindeki; "Ajans hizmetleri, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman personel ve destek personeli eliyle yürütülür...

...

Ajans personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tâbidir.

...

Genel sekreter ile diğer personelin ücret ve gündelikleri ile diğer malî ve sosyal hakları Yüksek Planlama Kurulu kararıyla tespit edilen alt ve üst limitleri geçmemek üzere yönetim kurulunca belirlenir.

..." hükmünde yer verilen esaslar ile 25/07/2006 tarihli ve 26239 sayılı Remi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğine göre personel istihdam edilmektedir.

Diğer taraftan, 11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 11 inci maddesinde farklı teşkilat ve istihdam yapısına sahip bazı kurum ve kuruluşların personeli için aylığa esas unsurların tespiti ele alınmış, bazıları için emsal belirlenerek aylıklarına üst sınır getirilmiştir. Mezkur maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde kalkınma ajanslarına ilişkin olarak; "... kalkınma ajansları ... 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, ilgili 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 aynı ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; 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 geçemez." hükmüne yer verilmiş, buradan hareketle 01/01/2012 tarihli ve 28160 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 161 seri nolu Devlet Memurları Genel Tebliğinin (E) bölümünde; "...

3-15/1/2012 tarihinden sonra;

a)Söz konusu kurumlara ait kadro veya pozisyonlara ilk defa atanan personel ile bu kurumların kadro ve pozisyonlarında bulunup, ayrılanlardan bu kurumların kadro veya pozisyonlarına yeniden atanacak personelin,

...

mali ve sosyal hakları, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulacak Bakanlar Kurulu kararında yer alacak hükümlere ve belirlemelere göre tespit edilecektir." denilmiştir.

05/12/2012 tarihli ve 2012/3739 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 11 inci Maddesinin Birinci Fıkrasının (b) ve (c) Bentleri Kapsamındaki Kamu İdarelerinde İstihdam Edilen Personelin Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Emsal Alınacak Devlet Memuru Kadro Unvanlarının Tespitine İlişkin Karar"ın 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında; "Yapılabilecek ödemelerin üst sınırının tespitinde, ekli (I) ve (II) sayılı listelerde kadro ve pozisyon unvanları yer alanlar için emsal olarak belirlenen kadro unvanında bulunan ve eğitim düzeyi ile hizmet süresi itibarıyla aynı durumda olan Devlet memuruna yapılan ödemeler esas alınır." düzenlemesi yapılmış olup, mezkur Karar eki listelerde ise ajans personelinin emsalleri belirlenmiştir.

Öte yandan, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (A) fıkrasında; sınıfların öğrenim durumlarına göre giriş derece ve kademeleri ile temel esasları gösterilmiş ve dokuzuncu bendinde; "Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yüksek öğrenim 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." hükmü yer almış, (C) fıkrasında; memuriyette değerlendirilecek hizmet süreleri açıklanmıştır.



Yine, mezkur Kanunun 68 inci maddesinde; "A) Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a) Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması,
 - b) Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,
 - c) Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,
- olması şarttır.

B) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.

Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her '3' yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde gözönüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz." hükmü bulunmaktadır. Görüleceği üzere, Devlet memurlarının derece yükselmesinin temel şartları 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (A) fıkrasında düzenlenmiştir. Bunun yanında istisnai bir usul olarak (B) fıkrası öngörülmüş, burada idareye, belirli şartları taşıyan memurları derece



yükselmesindeki süre kaydına tabi olmaksızın üst derecelere atama konusunda takdir yetkisi verilmiştir. Bu nedenle, mezkur Kanunun 68/B fıkrasındaki usulün; kadroya bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında belirli kriter ve şartlara bağlı olmadan yapılan düzenli bir ödeme kalemi olarak değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-Ajans personeline 2012/3739 sayılı Kararla emsal olarak belirlenen kadro unvanını taşıyan ve eğitim düzeyi ile hizmet süresi itibarıyla aynı durumda olan Devlet memuruna ait derece ve kademenin tespitinde 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin esas alınması gerektiği,

-Personelin ajansta geçen hizmetlerinin; her yılı bir kademe ilerlemesi, her üç yılı bir derece yükselmesi olarak emsali Devlet memurunun bulunacağı derece ve kademede değerlendirilmesi gerektiği,

-İşe başlangıç tarihi itibarıyla yüksek lisans yapmış olan uzman unvanlı meslek personelinin emsali Devlet memuru kadrosuna (Başbakanlık Uzmanı) ait derece ve kademesinin 7/2 olarak belirlenmesinin ve iki yıllık hizmeti sonrası 6/1'e yükseltilmesinin uygun olacağı,

-Uzman unvanlı meslek personelinin ajansta istihdam edildiği ilk üç yıl içinde yüksek lisans yapması halinde o anda öğrenim durumu ile hizmet süresi itibarıyla emsali Devlet memurunun (Başbakanlık Uzmanı) bulunacağı derece ve kademeye bir kademe ilerlenmesi uygulanması gerektiği,

-İşe başlangıç tarihi itibarıyla mesleği ile ilgili alanda doktora yapmış olan uzman unvanlı meslek personelinin emsali Devlet memuru kadrosuna (Başbakanlık Uzmanı) ait derece ve kademenin; 6/1 olarak belirlenmesinin ve üç yıllık hizmeti sonrası 5/1'e yükseltilmesinin uygun olacağı,

-Uzman unvanlı meslek personelinin ajansta istihdam edildiği ilk üç yıl içinde mesleği ile ilgili alanda doktora yapması halinde o anda öğrenim durumu ile hizmet süresi itibarıyla emsali Devlet memurunun (Başbakanlık Uzmanı) bulunacağı derece ve kademeye, bir derece yükselmesi (master derecesini alıp bir kademe ilerlemesinden yararlananlar için iki kademe ilerlemesi) uygulanması gerektiği,

-Devlet memurlarından yalnızca belirli şartları taşıyanlara, idarenin takdirine bağlı olarak uygulanan 657 sayılı Kanunun 68/B fıkrasındaki istisnai usulün, ajans personelinin emsal derecesinin tespitinde dikkate alınmasının uygun olmayacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Sözleşmeli pozisyonda görev yapan ve kurumunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitim veren personele ek ders ücreti ödenmeyeceği hakkında...

10/06/2016 tarih ve 3535 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 08/06/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında görev yapan sözleşmeli personelin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük işlerini düzenleyen 22/01/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde, "...

b) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek 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 bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

c) (b) bendi 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. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.)..." hükmüne yer verilmiş olup, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerin (1) sayılı cetvelde belirtilen personel eliyle gördürüleceği ve söz konusu personel hakkında 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı, bunların dışında ve işçi statüsünde olmayan sözleşmeli personelin ise mezkur Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabi olacağı belirtilmektedir.



Ayrıca, mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin "Aylık ve Ücretler" başlıklı 25 inci maddesinde; "...

c) Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz. Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. 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 Bakanlar Kurulu yetkilidir." hükmüne yer verilmiş olup, günümüz şartlarında sözleşmeli personel ücretlerinin tavanı toplu sözleşme metninde belirlenmekte, Maliye Bakanlığı genelgeleri ile güncellenmektedir.

Bununla birlikte, yine aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinde; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.

Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilerek mezkur Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde söz konusu personel hakkında Başkanlığımızın görüşü alınarak 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabileceği belirtilmiştir.

Ancak, mezkur Kanun Hükmünde Kararname incelendiğinde, sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücretini oluşturan kalemler ile diğer ödeme unsurlarına ilişkin düzenlemelere ayrıntılı şekilde yer verildiği görülmektedir.

Nitekim, aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 26 ncı maddesinde "Temel ücret", 27 nci maddesinde "Başarı Ücreti", 28 inci maddesinde "Kıdem Ücreti" ve 31 inci maddesinde de "Harcırah" ödemelerine ilişkin hükümler düzenlemiş, bununla birlikte "Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler" başlıklı 30 uncu maddenin son fıkrasında ise "Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamaz." hükmüne yer verilerek söz konusu personele mezkur Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamayacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla, sözleşmeli personele yapılabilecek ödemeler 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlendiğinden, bu konuda 58 inci madde hükmüne dayanılarak 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasının mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Ders görevi" başlıklı 89 uncu maddesinde; "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim



üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir.

Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur." hükmüne,

"Ders ve konferans ücretleri" başlıklı 176 ncı maddesinde de; "Bu Kanunun 89 uncu maddesine göre kendilerine ders görevi verilenlere, ders saati başına gündüz öğretimi için 140, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile saat 18.00'den sonra başlayan öğretim faaliyetleri için 150 gösterge rakamının bu Kanuna göre belirlenen aylık katsayısı ile çarpımından oluşan miktar üzerinden ek ders ücreti ödenir.

Bu ücretler, özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitim ve öğretim gördüğü kurumlarda görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu öğrencilere yönelik olarak açılan özel sınıf öğretmenlerine ve cezaevlerinde görevli öğretmenlere %25, Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında görev alan yönetici ve öğretmenlere %100 fazlasıyla ödenir.

Bu madde kapsamında ücretle ders vermek üzere yükseköğretim kurumlarından görevlendirilen öğretim elemanlarına 2914 sayılı Kanun hükümlerine göre ek ders ücreti ödenir.

Konferans ücreti her yıl bütçe kanunlarında gösterilir." hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda, mezkur madde kapsamındaki "ders görevi"nin; personelin, her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda ders görevini yerine getirmesi halinde söz konusu olabileceği mütalaa edilmektedir.

Bununla birlikte, 20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlıklı 6 ncı maddesinde; "(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.



..." hükmüne yer verilerek, çalışanlar arasından belirli niteliklere sahip olanların iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirileceği belirtilmiştir.

Aynı zamanda, mezkur Kanunun "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları" başlıklı 8 inci maddesinin yedinci fıkrasında; "Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz." hükmüne yer verilmiş olup, kamu kurum ve kuruluşlarında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilenlere aylık seksen saate kadar, görev yaptığı her saat için memur aylık katsayısının (200) gösterge rakamı çarpımına eşdeğer ilave ödeme yapılacağı ifade edilmiştir.

Ayrıca, 29/12/2012 tarihli ve 28512 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin "İş güvenliği uzmanlarının görevleri" başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde;" Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

5) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur hükümde iş güvenliği uzmanlarının görevleri belirtilerek, söz konusu personelin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması ve bu planların uygulanması konusunda görevlendirildiği anlaşılmaktadır.



Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim ve kurs faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması kapsamında yürütülen ders görevinin, 6331 sayılı Kanun gereğince iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında bulunduğu,
- Bu şekilde yürütülen ders görevinin, 6331 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre yapılacak ilave ödeme kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu nedenle personele ayrıca ek ders ücreti ödenmesinin mümkün bulunmadığı,
- Ayrıca, ilgililere 657 sayılı Kanunun 176 ncı maddesine göre ek ders ücreti ödenmesinin mümkün bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: İl planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve il mahalli idareler müdürü olarak görev yapan personele uygulanacak ek gösterge rakamı hakkında...

31/08/2015 tarih ve 5694 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesinin birinci fıkrasında; "Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır." hükmüne, ikinci fıkrasında ise; "Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanuna ekli (II) sayılı Cetvelin birinci sırasında İl İdare Kurulu üyesi Bakanlık İl Müdürleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir illerindeki diğer Bakanlık İl Müdürleri için (3600), diğer Bakanlık İl Müdürleri için (3000) ek gösterge rakamı belirlenmiş; (I) sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Bölümünün (i) bendinin birinci fıkrasında bu Sınıfa dahil olup da anılan cetvelde unvanları sayılmayanlardan 1 inci dereceli kadrolarda bulunan ve yüksek öğrenim görenler için (2200) üzerinden ek gösterge verilmesi öngörülmüş bulunmaktadır.

Burada görüş konusu tereddüdün esasını, İçişleri Bakanlığı il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü, il mahalli idareler müdürünün "Bakanlık İl Müdürü" olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu oluşturmaktadır.

Bir görevin diğer bir görevle benzer veya eşdeğer görev olup olmadığının doğru bir şekilde tespit edilebilmesi için; bu görevlerin çeşitli ölçütler esas alınarak birinin diğerine göre konumunun incelenmesi gerekmektedir. Bu sebeple, bahsedilen iki görevin tanım, nitelik, hukuki ve mali statü ile hiyerarşik durum gibi çeşitli bakımlardan değerlendirilerek birbiriyle karşılaştırılması (kıyaslanması) yoluna gidilmelidir.



Bakanlıklar ile bağlı kuruluşların teşkilatlanmasına ilişkin esas ve usullerin düzenlendiği 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda, bakanlıkların taşra teşkilatının, bu Kanunun yanı sıra teşkilat kanunları ve İl İdaresi Kanunu ile belirlenen esas ve usullere göre kurulacağı vurgulanmış olup, aynı Kanunda, bakanlıkların taşra teşkilatının genel olarak; il valisine bağlı il müdürlükleri, kaymakama bağlı ilçe müdürlükleri ve doğrudan merkeze bağlı bölge müdürlüklerinden meydana gelecek şekilde düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanununda ise, illerin idaresinin yetki genişliği esasına dayanacağı, illerde genel idare teşkilatının il, ilçe ve bucak bölümlerine uygun olarak düzenleneceği, il genel idaresinin başı ve merciinin vali olduğu, bakanlıkların kuruluş kanunlarına göre illerde lüzumu kadar teşkilatın bulunacağı ve bu teşkilatın her birinin başında bulunanların il idare şube başkanları olarak tanımlandığı belirtilmiştir. Görüleceği gibi bakanlık il müdürlükleri, genel idarenin yetki genişliği esasına göre yukarıda belirtilen genel hükümlere ve teşkilat kanunlarında yer alan özel hükümlere göre hukuki varlık kazanan, Bakanlığın görevlerini belli bir ille sınırlı olarak yürütmekten sorumlu bulunan taşra kuruluşlarıdır. Bu kuruluşların başında bulunan ve doğrudan valiye karşı sorumlu olan il müdürleri aynı zamanda "il idare şube başkanları" olarak da adlandırılmaktadırlar.

14/2/1985 tarihli ve 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda da, İçişleri Bakanlığı'nın, Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkındaki Kanun, Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve İl İdaresi Kanunu hükümlerine uygun olarak taşra teşkilatı kurmaya yetkili olduğu vurgulanmıştır.

Diğer yandan, 08/06/2011 tarihli ve 27958 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin tanımlara ilişkin 4 üncü maddesinin (b) bendinde; "Birim: Valilik ve Kaymakamlıklarda hizmetlerin yürütüldüğü başkanlık, il müdürlüğü, ilçe müdürlüğü, şube müdürlüğü ve müstakil şefliği... ifade eder.", (c) bendinde; "Birim amirleri: Birimlerde çalışan başkan, il müdürü, ilçe müdürü, şube müdürü ve müstakil şefleri... ifade eder." denilmiş, birimlerin teşkilatlanmasına ilişkin 8 inci maddesinde; "Valiliklerin il müdürlüğü, şube müdürlüğü ve şeflik; kaymakamlıkların ilçe müdürlüğü ve şeflik şeklinde teşkilatlanması esastır." düzenlemesi, illerde bulunan birimlerin sayıldığı 9 uncu maddesinde ise; "İllerde aşağıdaki birimler bulunur:

a) İl Yazı İşleri Müdürlüğü,

...

b) İl İdare Kurulu Müdürlüğü,

c) İl Mahalli İdareler Müdürlüğü,

ç) İl Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü,

d) Özel Kalem Müdürlüğü,



...

e) Protokol Şube Müdürlüğü: Büyükşehir belediyesi olan illerde,

f) Hukuk İşleri Şube Müdürlüğü,

...

g) İl Sosyal Etüt ve Proje Müdürlüğü,

ğ) İdari Hizmetler Şube Müdürlüğü,

h) Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü" düzenlemesi yapılmıştır.

Görüleceği üzere, "il planlama ve koordinasyon müdürlükleri", "il yazı işleri müdürlükleri", "il idare kurulu müdürlükleri", "il basın ve halkla ilişkiler müdürlükleri", "il mahalli idareler müdürlükleri" valilikler bünyesinde yer alan birimler olarak tanımlanmıştır.

Özetlemek gerekirse, bahse konu müdürlükler, taşrada valiliklerin sorumluluğundaki iş ve işlemleri yürütmek üzere, illerde valilikler bünyesinde teşkil edilmiş olan birimlerdir. Yani, il planlama ve koordinasyon müdürlükleri", "il yazı işleri müdürlükleri", "il idare kurulu müdürlükleri", "il basın ve halkla ilişkiler müdürlükleri", "il mahalli idareler müdürlükleri" valiliklerin bünyesinde (idari yapılanması içerisinde) yer alan birimler iken, bakanlık il müdürlükleri ise, doğrudan valiye bağlı (karşı sorumlu) olmakla beraber valiliklerin idari yapılanması içerisinde yer almayan taşra kuruluşlarıdır. Bu birimler kısaca, "valilik birimleri" olarak da adlandırılmaktadırlar. Anlaşılabileceği üzere bahsedilen görevler, gerek hukuki varlık kazanma şekil ve dayanakları gerekse görev, yetki ve sorumlulukları bakımından benzer olmadıkları gibi aynı hiyerarşi içerisinde de yer almamaktadırlar.

15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik ile 08/06/2007 tarihli ve 26546 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddelerinde yer alan tanımlarda da açıkça belirtildiği gibi, aynı düzeyde (eşdeğer) görev, hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta gösterilebilecek görevleri ifade etmektedir.

Bununla birlikte, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik incelendiğinde, taşra teşkilatı il müdürü kadrolarına yapılacak atamalarda bu yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağına hükme bağlandığı görülmekte iken, İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik incelendiğinde ise, "il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve il mahalli idareler müdürü"nın görevde yükselmeye tabi görevler arasında gösterildiği anlaşılmaktadır.



Bahsedilen görevlere atanabilmek için gerekli nitelik ve şartlar incelendiğinde de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesi uyarınca, bakanlık il müdürü olarak atanacakların, dört yıldan az süreli yükseköğrenim görmüşse kamu kurum ve kuruluşlarında en az (12) yıl, fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu ise (10) yıl hizmetinin olmasının yeterli olduğu anlaşılmakta iken, il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve il mahalli idareler müdürü kadrolarına atanacakların, İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik'in 6 ncı maddesine göre;"Bu Yönetmelikte belirtilen kadrolara görevde yükselme suretiyle atanabilmek için;

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen atanabilme şartlarını taşımak,

b) Görevde yükselme sınavında başarılı olmak,

gerekir.", 7 nci maddesine göre; "Bu maddede belirtilen kadrolara görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aşağıdaki özel şartlar aranır.

...

c) İl planlama ve koordinasyon müdürü kadrosuna atanabilmek için;

1) Ekonomi, maliye, hukuk, idari bilimler, işletme ve istatistik konularında en az dört yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte veya yüksekokul mezunu olmak,

2) Son müracaat tarihi itibarıyla; Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında il planlama uzmanı, sivil savunma uzmanı, eğitim uzmanı, uzman, şef veya daha üst unvanlı bir kadroda en az üç yıl çalışmış olmak kaydıyla toplam on yıl hizmet süresi bulunmak,

3) Ülkenin her yerinde görev yapabilecek derecede sağlıklı olduğuna dair yazılı beyanı olmak,

...

d) İl yazı işleri müdürü, il mahalli idareler müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve 112 acil çağrı merkezi müdürü kadrosuna atanabilmek için;

1) Fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak,

2) Son müracaat tarihi itibarıyla; Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında il planlama uzmanı, sivil savunma uzmanı, eğitim uzmanı, uzman, şef veya daha üst unvanlı bir kadroda en az üç yıl çalışmış olmak kaydıyla toplam on yıl hizmet süresi bulunmak,

...

gerekir." şartlarını sağlamaları gerektiği görülmektedir.



Ayrıca, belirtilen görevlere atama yapmaya yetkili makam ve atama usulü incelendiğinde, 23/4/1981 tarihli ve 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanuna göre, İl İdare Şube Başkanları'nın (Bakanlık İl Müdürleri'nin) atamasının müşterek kararla yapılmakta olduğu görülmekte iken, 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca, 2451 sayılı Kanun hükümleri dışında kalan il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü ve il mahalli idareler müdürlerinin atamalarının Bakan Onayı ile gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Bunun yanında, 17/09/1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan ve 24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik incelendiğinde, il teşkilatındaki il idare şube başkanlarının disiplin amirinin vali olduğu, 29/05/2002 tarihli ve 24769 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İçişleri Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği incelendiğinde ise; il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü ve il mahalli idareler müdürlerinin disiplin amirinin "Vali Yardımcısı", üst disiplin amirinin "Vali" olarak belirlendiği görülmektedir.

Konu yargı kararları açısından incelendiğinde, Danıştay Onikinci Dairesinin 28/12/1998 tarihli, E:1995/5174, K:1998/3177 numaralı Kararında "İl Yazı İşleri Müdürü" kadrosunda, Danıştay Onbirinci Dairesinin 19/02/2003 tarihli, E:2000/10572, K:2003/756 numaralı Kararı ile bunu onayan Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 28/12/2006 tarihli, E:2003/863, K:2006/3352 sayılı Kararında "İl Planlama ve Koordinasyon Müdürü" kadrosunda bulunan davacıların, bakanlık il müdürü olarak değerlendirilerek bunlar için öngörülen ek gösterge rakamından faydalandırılmalarının mümkün bulunmadığına karar verilmiştir.

Son olarak, Sayıştay Başkanlığı Temyiz Kurulunun 09/04/2002 tarihli ve 25622 sayılı Kararında "...Bu itibarla, 1'inci dereceli kadrolu İl Yazı İşleri Müdürü, İl Mahalli İdareler Müdürü ve İl İdare Kurulu Müdürleri; İçişleri Bakanlığını il düzeyinde temsil eden ve ildeki bakanlığa ait birimlerin amiri durumunda olan 'Bakanlık İl Müdürü' olmadıklarından ve belirtilen müdürler II sayılı cetvelin 4'üncü sırasında sayılan unvanlar arasında da yer almadığından, bu kadrolarda görev yapanlara, I sayılı Ek Gösterge Cetvelinin (1/i) sırasında birinci derece kadrolarda bulunan ve yükseköğrenim görenler için öngörülen 2200 ek göstergeden ödeme yapılması gerekirken, II sayılı Ek Gösterge Cetvelinin 4'üncü sırasında Bakanlık İl Müdürleri için öngörülen 3000 ek göstergeden ödeme yapılması mevzuata uygun görülememiştir." denilmektedir. Yine, Sayıştay Temyiz Kurulunun 24/05/2005 tarihli ve 27950 sayılı, 29/04/2008 tarihli ve 30133 sayılı, 23/09/2008 tarihli ve 30352 sayılı, 21/10/2008 tarihli ve 30384 sayılı Kararları da aynı yönde ifadeler içermektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm, açıklama ve yargı kararları çerçevesinde;



- İçişleri Bakanlığı il planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü, il mahalli idareler müdürünün "Bakanlık İl Müdürü" olarak değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı,

- İl planlama ve koordinasyon müdürü, il yazı işleri müdürü, il idare kurulu müdürü, il basın ve halkla ilişkiler müdürü, il mahalli idareler müdürü kadrolarında bulunanlar hakkında (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin Genel İdare Hizmetleri Bölümünün (i) bendinin birinci sırasında öngörülen ek gösterge rakamları üzerinden işlem tesis edilmesi gerektiği,

- Gerek Bakanlığınızın farklı birimleri aracılığıyla gerekse valiliklerce Başkanlığımıza intikal ettirilen benzer talepler göz önüne alındığında, uygulama birliğinin sağlanmasının önemine binaen, yazımızdan Bakanlığınız ilgili birimleri ile valiliklerin de bilgilendirilmesinin uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Öğretmen kadrosunda görev yapmakta iken, özel kalem müdürü ve 1 inci dereceli müdür kadrosuna atanan personelin daha önce bulunmuş olduğu kariyeri ile ilgili sınıfın ek göstergesinden faydalanacağı hakkında...

31/03/2016 tarih ve 2012 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 43 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinin ikinci paragrafında; "Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli (I) sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz." hükmü yer almaktadır.

Anılan hükümde kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına uygulanacak ek göstergelerin, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıflarda kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamayacağı amir hükmüdür.

Ayrıca, 23/09/1997 tarihli ve 23124 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 148 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği ile konuya açıklık getirilmiştir. Tebliğde de kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına uygulanacak ek göstergelerin, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli (I) sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamayacağı açıkça belirtilmektedir.

Bu itibarla, daha önce eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfındaki öğretmen kadrosu için belirlenen ek göstergeden faydalanmakta iken, Belediyeniz emrinde genel idare hizmetleri sınıfına dahil 3, 2 ve 1 inci dereceli kadrolara atandığı anlaşılan ilgilinin, öğretmen kadrosu için öngörülen ek göstergelerden faydalandırılmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Mülga Denizcilik Müsteşarlığında daire başkanı olan bir yöneticinin, fiilen altı ay çalışmadan bakanlık müşavirliğine atanması durumunda emeklilik hakları bakımından makam tazminatına hak kazanmadığı hakkında...

13/07/2016 tarih ve 4161 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 655 sayılı Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Denizcilik Müsteşarlığı merkez teşkilatında; Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Deniz Ulaştırması Genel Müdürü, Deniz Ticareti Genel Müdürü, Gemi İnşa ve Tersaneler Genel Müdürü, Teftiş Kurulu Başkanı, Deniz İşleri Başkanı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı, Dış İlişkiler Dairesi Başkanı, Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı, Muhabere ve Elektronik Dairesi Başkanı, Genel Müdür Yardımcısı, Müsteşarlık Müşaviri, Daire Başkanı unvanlı kadrolarda bulunanlar ile taşra teşkilatında Bölge Müdürü ve Gemi Sörvey Kurulu Başkanı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımı tarihinde sona erer. Bu fıkra uyarınca görevleri sona erenler ekli (2) sayılı liste ile merkez teşkilatı için ihdas edilen Bakanlık Müşaviri kadrolarına halen bulundukları kadro dereceleriyle atanmış sayılırlar." hükmü yer almaktadır.

Buna ek olarak, mezkûr maddenin on ikinci fıkrasında; "Bu madde uyarınca atanan veya atanmış sayılan personelin yeni kadrolarına atandıkları veya atanmış sayıldıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları veya atanmış sayıldıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir



değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanarlara fark tazminatı ödenmesine son verilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu çerçevede; mezkûr hüküm nedeniyle görevlerinin sona ermesi üzerine bakanlık müşavirliği kadrosuna atanarlara, atama tarihinden itibaren eski kadrolarına ilişkin sözleşme ücreti, aylık, ikramiye, zam ve tazminatlar gibi ödemelerinin, yeni atandıkları kadronun ödemelerinin toplam net tutarından fazla olması durumunda, aradaki fark kapanana kadar ayrıca tazminat olarak ilgili personele ödenmesi söz konusudur. Bu tazminat, görevden alma işlemi nedeniyle farklı bir statüye geçen personelin yeni statüsü ile eski statüsü arasında ortaya çıkan mali farkların telafisine yönelik olarak ödenmekte olup; tazminat ödenen sürenin önceki kadroda geçmiş gibi değerlendirilerek herhangi bir hak talep edilmesi mümkün değildir.

Öte yandan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek 26 ncı maddesinde;

a) Bu Kanuna ekli IV sayılı cetvelde unvanları yazılı görevlerde bulunanlara hizarlarında gösterilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda makam tazminatı ödenir. Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu tazminattan yararlananlara ayrıca yüksek hakimlik tazminatı ödenmez.

b) Bu görevlerde makam tazminatını almaya müstehak oldukları tarihten itibaren toplam iki yıl süre ile çalıştıktan sonra emekliye ayrılanlara yukarıdaki fıkraya göre bulunacak miktarın tamamı (926 sayılı Kanuna tabi profesörlere yarısı) hayatta bulundukları sürece her ay T.C. Emekli Sandığına ödenir. T.C. Emekli Sandığı bu ödemeleri üç aylık devreler halinde faturası karşılığında Hazine'den tahsil eder. ..." hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm çerçevesinde, "daire başkanı" kadrosunda görev yapanlara, mezkûr Kanuna ekli (IV) sayılı Cetvelin 7 nci sırasında yer alan tazminat göstergesinin memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen miktar kadar makam tazminatı ödenmektedir.

Bununla birlikte, söz konusu cetvelin 10 uncu sırasının (a) bendinde; "5, 6 ve 7 nci sıralar ile 8 inci sıranın (a), (b) ve (c) bentlerinde yazılı kadro ve görevlerde fiilen altı ay çalıştıktan sonra bu Kanunun 43 üncü maddesinin 'B' bendinin üçüncü paragrafında belirtilen kadro ve görevlere atanarlara" hükmüne, 657 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin (B) bendinde ise; "...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 kadrolara atanarlara bu kadrolarda bulundukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılır. ..." hükmüne yer verilmiştir.

Mezkûr hükümler birlikte değerlendirildiğinde; "daire başkanı" kadrosunda görev yapmaktayken (2000) makam tazminatı gösterge rakamından faydalanan, bu kadroda altı ay



fiilen görev yaptıktan sonra makam tazminatı bulunmayan "müşavir" kadrosuna atanan personel mezkûr Kanuna ekli (IV) sayılı Cetvelin 10 uncu sırasının (a) bendine göre (2000) gösterge rakamı üzerinden makam tazminatından yararlandırılmaya devam edecektir. Ancak, söz konusu ödemeye hak kazanmanın, daire başkanı kadrosunda altı ay fiilen görev yapmış alma şartına bağlandığı görülmektedir.

Buradan çerçevede, Danıştay 11. Dairesinin E: 2004/3562, K: 2006/4996 sayılı kararında; "...Personel hukukunda kadro, kamu hizmeti yapan kurumların örgütünü, kamu personelinin örgüt içindeki görevlerini, yetki ve sorumluluklarını ve özlük haklarını gösteren ve düzenleyen bir kavramdır. Memur güvenliğinin önemli bir unsuru olan kadro kavramı kişilerden ayrılmakla birlikte, doğrudan hizmetlere bağlanmıştır. Böylece her kurumda yürütülen hizmetlerin ve hizmetleri gören personelin özlük hakları atandıkları kadrolarla belirlenmiştir. Buna göre, 657 sayılı Yasanın oluşturduğu personel rejiminde memurların görev ve yetkileri ile aylık ve ödenekleri doğrudan doğruya işgal ettikleri kadrolarla ilgili olup, bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde ise talep edilecek mali haklar 657 sayılı Yasanın 175. maddesinde düzenlenmiştir. Öte yandan gerek anılan maddede gerekse ek 26. maddede Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde unvanları yazılı görevleri vekaleten yürütenlere de makam tazminatı ödeneceği yolunda bir düzenleme yer almamıştır.

Bu durumda, ... görevini vekaleten yürüten davacının yukarıda açıklanan kanun hükmü uyarınca makam ve görev tazminatına hak kazanabilmesi için makam tazminatı alınmasını gerektiren görev unvanını almış olması diğer bir deyişle kadroya asaleten atanmış bulunması gerekmekte olup, davacıya makam ve görev tazminatı ödenmemesi yolundaki işlemde mevzuata aykırılık bulunmadığından işlemin iptali ve hesaplanacak makam ve görev tazminatı tutarının tazminine hükmeden mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir. ..." denilmiştir.

Söz konusu Kararda, 657 sayılı Kanuna ekli (IV) sayılı Cetvelde unvanları yer alan görevleri vekaleten yürütenlere makam tazminatı ödenmeyeceği, makam tazminatı ödenebilmesi için söz konusu kadroya asaleten atanmış olma şartı arandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, bir kadroda vekaleten görev yapılan süreler, makam tazminatına hak kazanmak için gerekli olan altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.

İlgili personelin durumu incelendiğinde ise, daire başkanı kadrosunda vekaleten görev yaptıktan sonra, asaleten ve fiilen dört ay süre ile söz konusu kadroda görev yaptığı görülmektedir.

Bu meyanda, ilgili hükümler ve yargı kararları çerçevesinde "daire başkanı" kadrosunda altı ay asaleten ve fiilen görev yapmayan personelin, emeklilik hakları bakımından daire başkanı kadrosuna ait makam tazminatından yararlanmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Tekniker kadrosunda görev yapan ve kazanılmış hak aylık derecesi 1 olan personelin, İktisat bölümünden mezun olduğundan bahisle yararlanacağı ek göstergenin tespiti hakkında...

21/03/2016 tarih ve 1814 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Unvan Verilmesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesinde; "Gördükleri mesleki teknik öğretim alanlarına göre;

...

b) Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, 'tekniker',

... Unvanı verilir. Bu unvanlar, eğitim görülen dalın ismi ile birlikte kullanılır." hükmüne yer verilerek mesleki teknik öğretim alanlarına göre tekniker unvanını kimlerin kullanacağı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, Devlet memurlarının ek göstergelerine ilişkin olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 43/B maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında; "Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1,2,3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atananlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz." hükmü yer almaktadır.

Mezkur madde ile ek göstergenin memurun yer aldığı sınıf ve görevlerde bulunduğu sürece ödeneceği ifade edilmiş olup, ek göstergenin kadroya bağlı olduğu belirtilmiştir. Zira 657 sayılı Kanun kapsamında kadro memurun çalıştığı belli bir görev yerini ifade etmekte olup, yapacağı işle bağlantısının da kurucu unsurudur. Aynı zamanda kadro personelin sayısının,



niteliğinin, görev yerinin, unvanının, sınıf ve derecesinin, yükselmesinin, parasal ve özlük haklarının da genel olarak belirleyicisidir.

Nitekim benzer bir konuya ilişkin olarak Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 7/12/2007 tarihli ve E:200/2, K:2007/1 sayılı kararında; "İçtihadın birleştirilmesi istemine konu olan kararlarda uyumsuzluğu, kimya mühendisi unvanına sahip olmakla beraber, teknik hizmetler sınıfında kimyager kadrosunda görev yapanların ek göstergelerinin tespitinde tahsil durumunun mu, yoksa kadro unvanının mı esas alınacağı, buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3'üncü maddesi ile eklenen (I) Sayılı Cetvelin Teknik Hizmetler Sınıfı bölümünün (a) bendinde öngörülen (3600) ek gösterge rakamından mı, yoksa (b) bendinde öngörülen (3000) ek gösterge rakamından mı yararlandırılacağı hususu oluşturmaktadır...

... Ek gösterge, kadro görevini yürüten personele verilen önemin göstergesi, yetki ve sorumluluğunun karşılığıdır. Yetki ve sorumluluk ise, eğitim sonucu elde edilen unvana göre değil, kadro unvanına bağlı olarak kullanılır.

Anılan Kanunun 33'üncü maddesinde ise, kadrosuz memur çalıştırılmayacağını hükme bağlandığı, ek göstergeden yararlanabilmek için cetvellerde karşılığı gösterilen kadroların birine atanmış ve bu görevi fiilen ifa ediyor olma şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği, ayrıca 147'nci maddesinde de aylığın hizmetlerin karşılığında kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı ifade ettiği belirtilmiştir. Bu itibarla anılan hükümler dikkate alınmaksızın 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetveli tek dayanak alınmak suretiyle ek göstergenin unvana göre uygulanması gerektiği sonucuna varmak mümkün değildir. Kadro ve bunun karşılığı ödenen parayı ifade eden aylığın ve bunun bir parçasını oluşturan ek göstergenin, başka bir anlatımla memurun parasal haklarını düzenleyen kuralların, yorum yoluyla kapsamalarının genişletilmesi veya boşluklarının doldurulması mümkün değildir.

657 sayılı Kanunun 43'üncü maddesi, ek gösterge konusunda bu Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellere atıf yaptığından, ilgililere uygulanacak ek göstergenin tespitinde söz konusu cetvellerin yanında 43'üncü maddede yer alan düzenlemelerin de (unvana ilişkin görevde-kadroda bulunma koşulunun da) göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Buna göre, Devlet memurlarının fiilen görev yapmakta oldukları kadro unvanları için ek gösterge öngörülmesi halinde bundan yararlanacakları, kadro unvanında herhangi bir değişiklik olmadığı sürece mezuniyet diplomasında yer alan unvan, başka bir anlatımla tahsil durumu dikkate alınarak ek gösterge uygulamasından yararlanamayacakları sonucuna ulaşılmaktadır." ifadelerine yer verilerek kimyager kadrosunda bulunmakta iken, kimya mühendisliğini bitirenlerin, mühendis kadrosuna atanmaksızın, mühendis kadrosu için öngörülen ek göstergeden yararlanmalarının mümkün bulunmadığı belirtilmiştir.



Ayrıca, 1/12/2001 tarihli ve 24600 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 152 Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde de; "...1- Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan yükseköğrenim mezunlarından 657 sayılı Kanuna ekli I Sayılı Cetvelin "II- Teknik Hizmetler Sınıfı" bölümünün (a) ve (b) sıralarında unvanları sayılan kadrolara atanmış olanlar dışında kalan personelin mezun oldukları yükseköğrenimin niteliğine bakılmaksızın söz konusu bölümün (c) sırasında belirtilen ek göstergelerden yararlandırılması gerekmektedir..." ifadelerine yer verilmiştir.

657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı Cetvelin II- Teknik Hizmetler Sınıfı Bölümünün (b) bendinde; matematiksel iktisatçı veya ekonomici unvanlı kadrolarda görev yapan memurlar için birinci derecede (3000), (c) bendinde; tekniker unvanlı kadrolarda görev yapanlar için birinci derecede (2200) üzerinden ek gösterge verilmesi öngörülmüş bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İktisat bölümü mezunu olarak tekniker kadrosunda görev yapan personelin 3000 ek gösterge rakamından faydalandırılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



KAMU PERSONELİNE DAİR DİĞER GÖRÜŞLER







Özet: İç denetçi kadrolarının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinde hüküm altına alınan kariyer meslek kadroları kapsamında değerlendirilemeyeceği hakkında...

25/01/2016 tarih ve 411 sayılı görüş

Bilindiği üzere, kamuoyunda kariyer meslekler olarak bahsedilen ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-11 maddesinde sayılan unvanlar diğer memur unvanlarına göre mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri bakımından ayrı nitelik arz etmektedir. Bu kadrolara atanma usulü, yetiştirilme ve yeterlilik gibi hususlar kurumlarınca hazırlanarak Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ile yayımlanıp yürürlüğe konulan ayrı yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Bu yönetmeliklerin zikredilen hususlar bakımından incelenmesinde birebir aynı olmamakla beraber temel hususlar bakımından bir uyum olduğu gözlemlenmektedir.

Mesleğe alınma, yetişme ve yeterlilik bakımından göze çarpan ortak ve temel hususlar; ülke genelinde yapılan merkezi bir sınav sonrası bizzat mesleğe giriş için ayrı bir sınav yapılarak ilk defa atama usulüyle yardımcı ya da stajyer şeklinde göreve başlatılan söz konusu personel belirli bir dönem yardımcılık veya stajyerlik yaptırılarak yetiştirilmekte ardından yapılan yeterlilik sınavı ile mesleğe atanmaktadır. Bu yolun haricinde bir yöntemle mesleğe giriş imkanı bulunmamaktadır.(375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi hükümleri hariç)

Ancak, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun "İç denetçinin nitelikleri ve atanması" başlıklı 65. maddesinde; "İç denetçi olarak atanacakların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde belirtilenler ile aşağıdaki şartları taşıması gerekir:

- a) İlgili kamu idaresinin özelliği de dikkate alınarak İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen alanlarda en az dört yıllık yükseköğrenim görmüş olmak.
- b) Kamu idarelerinde denetim elemanı olarak en az beş yıl veya İç Denetim Koordinasyon Kurulunca belirlenen alanlarda en az sekiz yıl çalışmış olmak.
- c) Mesleğin gerektirdiği bilgi, ehliyet ve temsil yeteneğine sahip olmak.
- d) İç Denetim Koordinasyon Kurulunca gerekli görülen diğer şartları taşımak.



Kamu idarelerine iç denetçi olarak atanacaklar, İç Denetim Koordinasyon Kurulu koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığınca iç denetim eğitime tâbi tutulur. Eğitim programı, iç denetçi adaylarına denetim, bütçe, malî kontrol, kamu ihale mevzuatı, muhasebe, personel mevzuatı, Avrupa Birliği mevzuatı ve mesleki diğer konularda yeterli bilgi verilecek şekilde hazırlanır. Bu eğitimi başarıyla tamamlayanlara sertifika verilir. İç denetçi adayları için uygulanacak eğitim programının süresi, konuları ve eğitim sonucunda yapılacak işlemler ile diğer hususlar İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından hazırlanarak Maliye Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir

İç denetçiler, bakanlıklar ve bağlı idarelerde, üst yöneticilerin teklifi üzerine Bakan, diğer idarelerde üst yöneticiler tarafından sertifikalı adaylar arasından atanır ve aynı usûlle görevden alınır. İç denetçilerin kamu idareleri itibarıyla sayıları, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar İç Denetim Koordinasyon Kurulunca hazırlanarak, Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." hükümlerine yer verilmiştir.

Bu hükümde görüleceği üzere, iç denetçi kadrolarına kurumların denetim birimlerinde asgari beş yıl veya belirli mesleklerde sekiz yıl görev yapmış olanlar arasından iç denetçilik eğitime katılmak suretiyle sertifika alanların bakanlıklar ve bağlı kuruluşlarda üst yöneticinin teklifi üzerine bakan onayı ile diğer kurumlarda üst yönetici onayı ile atama yapılacağı düzenlenmiş bulunmaktadır.

Sonuç olarak yukarda yer verilen hüküm ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, iç denetçi kadrolarına atanma kariyer mesleklere atanmadan tamamen farklı olduğundan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin bir numaralı alt bendindeki "mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda" ibaresi kapsamında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.



Özet: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi kapsamına giren yöneticilik kadrolarında en az üç yıl görev yaptıktan sonra görevden alınan ve daha önce kariyer kadrolarda görev yapmamış olan personelin hangi kadroya atanmasının uygun olacağı hakkında...

25/11/2015 tarih ve 7122 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/04/2015 tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6639 sayılı Kanunun 23 üncü maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde; "Ek göstergeleri 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde;

1) 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,

2) Daha önce (1) numaralı alt bentte belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergesi 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında 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,

...

atanırlar...." hükmüne yer verilmiştir.

Görüleceği üzere bu hükümde, ek göstergeleri 3600(dahil) ila 6400(hariç) arasında bulunan yöneticilerin görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde hizmet sürelerine ve önceki görevlerine göre atanabilecekleri muhtemel kadrolar belirtilmiş, daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin A fıkrasının 11 inci bendinde sayılan kadrolarda bulunmuş olanların görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde süre şartı aranmaksızın önceki kadrolarına atanması, daha önce yukarıda belirtilen kariyer mesleklere ilişkin kadrolarda bulunmamış ancak Ek 18 inci maddede belirtilen kadrolarda üç yıldan fazla yöneticilik yapmış olanların ise kuruma ait kariyer meslek kadrolarına atanması öngörülmüştür. Hükümdeki kariyer mesleklerden kastın bu mesleklere girişte bir aşama olan



ve belli süre ile bulunulan yardımcılık kadroları değil, yardımcılık dönemi sonunda atanılan kadrolar olması gerektiği değerlendirilmektedir.

Zira, kariyer mesleklerde yardımcılık kadroları, ilk defa kariyer mesleklere alınacakların yetiştirilmesi ve mesleğe hazırlanması için asgari üç yıl çalışılan, bu süre sonunda yine belirli bir süre içerisinde mevzuatta aranan diğer prosedürlerin de gerçekleştirilmesi şartıyla asıl kariyer meslek kadrolarına atanılınca kadar bulunulan kadrolardır. Mevzuatında belirtilen şartları sağlayarak asıl kadrolara atanma hakkını elde edemeyen yardımcıları, bu kadrolarda bırakılmayıp diğer memur kadrolarına atanmaktadır. Bu durum da göz önüne alındığında, asgari üç yıl yöneticilik yapmış personelin; müfettiş yardımcısı olarak atanması, kendisinden tez yazımı, yeterlik sınavına tabi olma ve belli düzeyde yabancı dil bilme gibi şartları sağlamanın beklenmesi ve bu şartları sağlayamaması halinde de diğer memur kadrolarına atanacak olması dikkate alındığında bu durumdaki personelin müfettiş yardımcılığı, uzman yardımcılığı gibi kadrolara değil de müfettişlik ve uzmanlık gibi kadrolara atanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, yukarda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde madde kapsamına giren yöneticilik kadrolarında en az üç yıl görev yaptıktan sonra görevden alınan ve daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin ilgili fıkrasında belirtilen kadrolarda bulunmamış personelin müfettiş yardımcısı kadrosundan ziyade müfettişlik kadrolarına atanmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Dava sürecinde yöneticilik dışındaki görevlerde geçen süreler ile sıhhi izinde geçen sürelerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinde hüküm altına alınan iki ve üç yıllık sürelerin kapsamında yer aldığı hakkında...

30/11/2015 tarih ve 7227 sayılı görüş

Bilindiği üzere, bahsi geçen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin 2 numaralı alt bendinde yer verilen; "Daha önce (1) numaralı alt bentte belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergesi 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında 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," hükmünde üç yıllık süre, aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer verilen; "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." hükmünde de iki yıllık sürenin tespit edildiği görülmektedir. Hükmün son fıkrasında ise; "Bu maddenin uygulanmasında mali konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı, diğer konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." ifadesine yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere bahse konu hükümde, görevden alınan veya görev süreleri sona eren yöneticilerden hangilerinin kariyer unvanlı memur kadrolarına atanacağına tespiti amacıyla toplamda üç yıl süre ile maddede belirtilen yöneticilik kadrolarında bulunma şartı getirildiği, yine görevden alınan bu yöneticilerden hangilerine iki yıl boyunca önceki mali haklarının ödeneceğinin tespiti amacıyla da maddede belirtilen yöneticilik kadrolarında kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olma şartı getirildiği görülmektedir. İlgili yazıda tereddüde düşülen konuların iki kısma ayrılarak incelenmesi uygun olacaktır.

1- Görevden alınan yöneticinin mahkeme süreci devam ederken başka unvanlarda geçen sürelerinin ilgili maddede geçen iki ve üç yıllık sürelerin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu:



Bilindiği üzere, Anayasanın 138 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer verilen; "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." hükmü ile İdari Yargılama Usulü Kanunun 28 inci maddesinin birinci fıkrasında yer verilen; " Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur..." hükümleri uyarınca mahkeme kararlarının fiilen yerine getirilmesi için idare gecikmeksizin harekete geçmekle ve hukuka aykırı durumu ortadan kaldıracak tüm işlemleri tesis etmekle yükümlü tutulmuştur.

Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, idari işlemdeki sakatlığın yetkili yargı organı tarafından saptanmasını sağlayan iptal kararı ile sakat işlemin iptal kararının tebliği tarihinden tesis edildiği tarihe kadar geriye yürüyecek biçimde ve genel etkili olarak hukuk düzeninden silinmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Sakatlığı yargı organı tarafından tespit edilmiş bir işlemin hukuk düzeninde yeri olamayacağı için söz konusu işlem idare tarafından bütün sonuçlarıyla ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca, iptal edilen işlem dolayısı ile kişilerin yaşadığı mahrumiyetlerin telafisi yoluna gidilmesi gerekmektedir. Görevden alınmaya ilişkin idari işlemin mahkeme kararıyla iptal edilmesiyle birlikte kişi; görevine iade edilmekte, görevi fiilen yürütmüş gibi mali hak kayıpları kendisine ödenmektedir.

Diğer taraftan, burada kişinin yöneticilik görevinden ayrı kalması, kendi iradesi dışında hukuksuzluğu mahkeme kararı ile tespit edilen bir işlem ile gerçekleşmektedir. Görevden alınmaya ilişkin idari işlemin mahkeme kararıyla iptal edilmesiyle birlikte kişi; görevine iade edilmekte, görevi fiilen yürütmüş gibi mali hak kayıpları kendisine ödenmekte, emeklilik açısından da bahse konu süreler için görevi başında kabul edilmektedir. Bu hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, idarelerce tesis edilen ancak daha sonra mahkeme kararıyla iptal edilen görevden alma işlemi nedeniyle bahse konu kadrolar dışında geçen sürelerin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18 inci maddesinde geçen iki ve üç yıllık sürelerin hesabında dikkate alınması ve maddede geçen yöneticilik görevlerinde geçmiş gibi değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

2-Hastalık izninde iken geçen sürelerin mezkur maddede geçen iki ve üç yıllık sürelerin hesabında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususundaki görüşümüz şu şekildedir:

Bilindiği üzere, söz konusu hükümde olduğu gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesinde belirtilen zam ve tazminatların ödenebilmesi için belirtilen kadrolarda bulunan personelin fiilen çalışması şartı aranmaktadır. Bu Kanun hükmü gereğince, 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"ın 6 ncı maddesinde; "Zam ve tazminatların ödenebilmesi için, I, II ve III sayılı cetvellerde gösterilen personelin, kadro unvanı ile kariyer ve yürüttüğü görevin gerektirdiği hizmetleri kanunların öngördüğü durumlar saklı kalmak üzere fiilen yapması zorunludur." hükmüne "Hastalık izni"



başlıklı 8 inci maddesinde de; "Sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı ve açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananların kullandığı hastalık izinleri ve hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan günlere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir." hükmüne yer verilmiştir. Dolayısı ile hastalık izinlerinin tamamı fiilen çalışma kapsamında değerlendirilmektedir.

Buradan hareketle, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi ile zam ve tazminat uygulamasının uyum arz etmesi gerektiği düşünülmektedir. Dolayısı ile hastalık izninde geçen sürelerin fiilen çalışılmış kabul edilerek bahse konu hükümde geçen üç yıllık sürenin hesabında değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Üniversitelerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesi kapsamında yer almadığı hakkında...

20/11/2015 tarih ve 7069 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Yükseköğretim kurumları" başlıklı 130 uncu maddesi, "Çağdaş eğitim öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur" hükmünü amirdir.

Diğer taraftan, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Kanun, Milli Savunma Bakanlığı hariç diğer bakanlıkların merkez, taşra, yurt dışı teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarını kapsar", aynı Kanunun "Bakanlık ilgili kuruluşları:" başlıklı 11 inci maddesinde ise, "İlgili kuruluşlar; özel kanun veya statü ile kurulan, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunların müessese ortaklık ve iştirakleri veya özel hukuki, mali ve idari statüye tabi, hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşları şeklinde düzenlenir. Bu kuruluşların ilgili olduğu bakanlık bu Kanunun koyduğu usule göre belirlenir." hükmü yer almaktadır. Öte yandan, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinin birinci fıkrasında "22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu hariç olmak üzere, tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Başbakanlık, bakanlıklar, bağlı ve ilgili kuruluşlar ile başkan ve üyeleri hariç olmak üzere 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..." hükmüne yer verilerek söz konusu maddenin hangi kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanacağı belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; hizmet yerinden yönetim kurumları arasında sayılan ve kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olan üniversitelerin üzerindeki idari vesayet denetiminin günümüzde bir bakanlık tarafından değil, üniversite temsilcilerinden oluşmuş özerk bir yapı olan Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tarafından kullanılmakta olduğu hususu dikkate alınarak, 3046 sayılı Kanunda sayılan ilgili kurumlar kapsamında değerlendirilemeyeceği; dolayısıyla, Yükseköğretim kurumlarında 375 sayılı



Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 18 inci maddesinin uygulanamayacağı mütalaa edilmektedir.



Özet: Uzman yardımcısı kadrosunda görev yapan personelin yeterlik sınavında başarılı olarak uzman kadrosuna ataması yapılırken, Kuruma girmeden önce alınan yabancı dil puanları hakkında...

20/11/2015 tarih ve 7086 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesi ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Ek 41 inci maddede kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarında kariyer uzmanlık kadroları ihdas edilmiş ve bu kadrolar için mesleğe giriş, yetiştirme ve yeterlik süreçleri ana hatlarıyla düzenlenmiştir.

Mezkur maddenin beşinci ve altıncı fıkralarında; "Uzman yardımcılığına atananlar, en az üç yıl çalışmak ve istihdam edildikleri birimlerce belirlenecek konularda hazırlayacakları uzmanlık tezi, oluşturulacak tez jürisi tarafından kabul edilmek kaydıyla, yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar. Süresi içinde tezlerini sunmayan veya tezleri kabul edilmeyenlere tezlerini sunmaları veya yeni bir tez hazırlamaları için altı ayı aşmamak üzere ilave süre verilir. Yeterlik sınavında başarılı olanların uzman kadrolarına atanabilmeleri, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından asgari (C), Dışişleri Uzmanlığı için asgari (B) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından bunlara denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde sahip olma şartına bağlıdır. Sınavda başarılı olamayanlar veya sınava girmeye hak kazandığı hâlde geçerli mazereti olmaksızın sınav hakkını kullanmayanlara, bir yıl içinde ikinci kez sınav hakkı verilir. Verilen ilave süre içinde tezlerini sunmayan veya ikinci defa hazırladıkları tezleri de kabul edilmeyenler, ikinci sınavda da başarı gösteremeyen veya sınav hakkını kullanmayanlar ile süresi içinde yabancı dil yeterliliği şartını yerine getirmeyenler, uzman yardımcısı unvanını kaybederler ve kurumlarında durumlarına uygun memur unvanlı kadrolara atanırlar.

Uzman ve uzman yardımcılarının mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri, yarışma sınavı, tez hazırlama ve yeterlik sınavı ile uzman ve uzman yardımcılarıyla ilgili diğer hususlar, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak kurumlarınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir." hükümlerine yer verilmek suretiyle yeterlik sürecinde başarı gösteren uzman yardımcılarının uzman kadrolarına atanmalarında yabancı dil bilgisi şartı öngörülmüştür.



Söz konusu hüküm incelendiğinde, ilgililere söz konusu şartı yerine getirmeleri için yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıllık bir süre tanındığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, uzman yardımcılarının yeterlik sınavında başarı gösterenlerin uzman kadrolarına atanabilmeleri için yeterlik sınavı tarihi itibarıyla geçerli bulunan Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından asgari (C), Dışişleri Uzmanlığı için asgari (B) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından bunlara denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde sahip olmaları gerekmektedir.

Burada, yukarıda zikredilen yabancı dil bilgisi seviyesi tespitine ilişkin belgelerin geçerlilik süresinin tespiti önem kazanmaktadır. Bu konuda yapılan araştırma neticesinde, uluslararası geçerliliği bulunan belgeler için geçerlilik süresinin söz konusu sınavları düzenleyen kuruluşlarca belirlendiği görülmüştür.

Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (YDS) açısından durum incelendiğinde ise, 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde; "... Bu madde uyarınca yapılan sınavlar beş yıl süreyle geçerlidir. ... Bu madde uyarınca yapılan sınavlara diğer mevzuatla yapılan atıflara ilişkin olarak da bu fıkra hükmü geçerlidir.

..." hükmüne yer verilerek bu madde uyarınca yapılan sınavların geçerliliğine ilişkin beş yıllık süre belirlendiği, 04/01/2014 tarihli ve 28518 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Yabancı Dil Bilgisi Seviye Belirleme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde "Bu Yönetmelik, 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır." düzenlemesine yer verildiği görülmektedir.

Buradan hareketle, 657 sayılı Kanunun ek 41 inci maddesinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarınca gerçekleştirilen YDS'ye atıf yapıldığından, yeterlik sınavında başarılı olan uzman yardımcılarının uzman kadrolarına atanmaları hususunda, YDS sonuçlarının geçerlilik süresinin beş yıl olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Nitekim, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 01/04/2015 tarihli ve 2015/246 YD itiraz nolu yürütmeyi durdurma kararında da emsal bir Yönetmelikte yer verilen bu husus ele alınmış, yabancı dil şartına ilişkin belgenin geçerlilik süresinin önemli olduğu, belgenin uzman yardımcılığı döneminde alınmış olmasını bir şart olarak Yönetmelikle düzenlemenin üst mevzuata aykırılık teşkil edeceği gerekçesi ile Yönetmeliğin yabancı dil belgesinin yardımcılık dönemi içerisinde alınmış olma şartını düzenleyen kısmının yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir.

Hal böyleyken, 08/08/2014 tarihli ve 29082 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanlığı Yönetmeliğinin "Uzmanlığa atanma" başlıklı 34 üncü maddesinde; "(1) Uzmanlığa atanabilmek için ücretsiz izin ve askerlik hizmeti süresi hariç;



- a) En az üç yıl fiilen çalışmış olmak,
- b) Tezi kabul edilmiş olmak,
- c) Yeterlik Sınavında başarılı olmak,

ç) Uzman yardımcılığı dönemi içinde alınmış olmak kaydıyla İngilizce, Fransızca, Almanca, İspanyolca, Rusça, Çince ve Arapça dillerinden birinde YDS'den en az (C) düzeyinde veya buna denkliği kabul edilen, uluslararası geçerliliği bulunan ve geçerlilik süresi dolmamış başka bir belgenin, yeterlik sınavı tarihinden itibaren en geç iki yıl içerisinde ibraz edilmesi,

şartları aranır.

(2) Birinci fıkradaki şartları sağlayan uzman yardımcıları, kadro durumu, uzmanlığa atanmaya hak kazanılan tarih ve yeterlik sınavında alınan puan sıralaması dikkate alınarak, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı kadrolarına atanır.

(3) Süresi içerisinde yabancı dil belgesini ibraz edemeyen uzman yardımcıları durumlarına uygun memur unvanlı kadrolara atanırlar." düzenlemesinin yapıldığı görülmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar muvacehesinde,

- Yeterlik sınavında başarılı olan uzman yardımcılarının uzman kadrolarına atanabilmeleri, yeterlik sınavı tarihinde geçerli olan veya yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde alınmış bulunan, YDS'den asgari (C) düzeyinde puana veya dil yeterliği bakımından bunlara denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye sahip olmaları şartına bağlı olduğu,

- 657 sayılı Kanunun ek 41 inci maddesinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarınca gerçekleştirilen YDS'ye atıf yapıldığından, yeterlik sınavında başarılı olan uzman yardımcılarının uzman kadrolarına atanmaları hususunda, YDS sonuçlarının geçerlilik süresinin beş yıl olarak değerlendirilmesi gerektiği,

- Bu çerçevede, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanlığı Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinde gerekli değişikliğin yapılmasının uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Fabrika, atölye, laboratuvar ve açık arazi şartlarında görev yapan geçici personele koruyucu giyim malzemesi yardımı yapılamayacağı hakkında...

25/02/2015 tarih ve 1353 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İstihdam şekilleri" başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendinde; "...Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı 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 Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede, 31/12/2014 tarihli ve 29222 (4. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 1/1/2015 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"da geçici personele koruyucu giyim yardımı yapılmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşmenin "Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara" dair üçüncü kısmının "Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 1 inci maddesinde; orman yangınları ile bilfiil mücadele eden Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı personeline, hizmetin gereği olarak orman yangınlarıyla mücadele esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim ve donanım malzemesinin döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere verilmesi, "Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün 2 nci maddesinde ise; bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların fabrika, atölye, laboratuvar, yer altı ve açık arazi şartlarında görev yapan personeline, hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesinin verilmesi hususlarında mutabakat sağlanmıştır. Görüleceği üzere koruyucu giyim malzemesi verilmesi sadece, Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu (Orman



yangınları ile bilfiil mücadele eden Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı personeline münhasır olmak üzere) ile Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolunda (fabrika, atölye, laboratuvar, yer altı ve açık arazi şartlarında görev yapan personele münhasır olmak üzere) kapsamında bulunan personel için öngörülmüştür.

Bununla birlikte, 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum Ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik" gereğince üniversiteler; "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" kolu kapsamında sayılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar muvacehesinde; Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda yer alan üniversiteler bünyesinde görev yapan geçici personele koruyucu giyim malzemesi verilmesi hususunda yürürlükte bulunan mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmadığından, Üniversitenize bağlı fabrika, atölye, laboratuvar ve açık arazi şartlarında görev yapan geçici personele koruyucu giyim malzemesi yardımı yapılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



DEVLET TEŞKİLATLANMASINA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Türk Hava Kurumu Vakfı tarafından kurulan Türk Hava Kurumu Üniversitesinin kamu kurumu olmadığı hakkında...

24/11/2015 tarih ve 3305 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "Yükseköğretim kurumları" başlıklı 130'uncu maddesinde, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı, vakıflar tarafından da kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumu kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Anılan maddede vakıflar tarafından kurulacak olan yükseköğretim kurumlarının, idari ve mali konular dışında kalan akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olduğu belirtilmiştir.

Anayasada yer alan bu hükümler dikkate alınarak, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarına ilişkin olarak Ek2 ve Ek18'inci maddelerinde düzenlemeler yapılmış olup, bu düzenlemelere göre vakıfların kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden 2547 sayılı Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla yükseköğretim kurumları kurabileceği, kurulan yükseköğretim kurumlarının vakıf tüzel kişiliği dışında ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olacağı, bu kurumların gelirlerinin, geçici olarak dahi hiç bir suretle vakıf mamelekine veya hesaplarına intikal edemeyeceği, bu yükseköğretim kurumlarına doğrudan doğruya bağış ve yardım yapılabileceği, mali, idari ve ekonomik konularda Yükseköğretim Kurulunun gözetim ve denetimine tabi olacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, mezkur Kanunda; vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarının, akademik organları, öğretim elemanları, eğitim öğretim esasları, öğretim süreleri, öğrenci hakları hususlarında Devlet yükseköğretim kurumlarıyla aynı uygulamalara tabi olduğu gibi, Devlet üniversitelerine sağlanan mali kolaylıklardan, muafiyetlerden ve istisnalardan aynen istifade edecekleri, emlak vergisinden muaf tutulacakları da ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin olarak, Anayasa Mahkemesinin E:1990/2 K:1990/10 sayılı Kararında "Anayasa'nın 130'uncu maddesinde açıklanan hükümler; maddenin birinci fıkrasında sayılan amaçlar ile yasayla kurulma, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olma, üniversitelerin ülke sathına dengeli bir biçimde yayılmasının gözetilmesi kuralları ve üniversite elemanlarının serbestçe her türlü bilimsel araştırma ve yayında bulunabilmeleri ve bunun



sınırı, üniversite yönetim ve denetim organlarının ve öğretim elemanlarının Yükseköğretim Kurulu'nun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmayacaklarına ilişkin güvence ile yükseköğretim kurumlarının örgütlenmeleri ve işleyişleriyle ilgili olarak maddenin dokuzuncu fıkrasında sayılan konuların da yasayla düzenlenmesi zorunluluğu olarak gösterilebilir. Bu ilkeler, ister Devlet, isterse vakıflar tarafından kurulsun, tüm yükseköğretim kurumlarına yönelik kurallardır." ifadesine yer vermiş, söz konusu Mahkemenin E:1991/21 K:1992/42 sayılı Kararında ise "Anayasa'nın 130'uncu maddesi gereğince üniversiteler, devlet ya da vakıflar tarafından kurulmuş olmalarına bakılmaksızın, kamu tüzel kişiliğine sahip olacaklardır. Kamu tüzel kişiliği, üniversitelerin zorunlu niteliklerinden, hukuksal yapılarının öğelerinden biridir. Bu ise, Anayasa'nın 130'uncu maddesinin aradığı temel koşullardandır." ibaresine yer verilerek, Devlet tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları eş düzeyde tutulmuştur.

Diğer taraftan, 2547 sayılı Kanunun 13'üncü maddesine göre Devlet üniversitelerinde rektörün Cumhurbaşkanı tarafından atanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, 31/12/2005 tarihli ve 26040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği" nin 4'üncü maddesinde; "Vakıf Yükseköğretim Kurumu: Kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile Vakıflar tarafından kurulmuş bulunan üniversite ile yüksek teknoloji enstitüsü ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, meslek yüksekokulu konservatuarlar, araştırma uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmayan meslek yüksekokuludur." ve "Devlet Yükseköğretim Kurumu: 2547 sayılı Kanun Hükümleri uyarınca Devlet tarafından kurulmuş bulunan üniversite ile yüksek teknoloji enstitüsü ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, meslek yüksekokulları ve araştırma uygulama merkezleridir." tanımlarına yer verilmiştir.

Öte yandan, söz konusu Yönetmeliğin 8' inci maddesinde ise "Vakıf üniversiteleri/ileri teknoloji enstitüleri içinde bölüm, anabilim ve ana sanat dalları ile uygulama ve araştırma merkezi açılması, birleştirilmesi veya kapatılması; konservatuar, meslek yüksekokulu veya destek, hazırlık okulu veya birimleri kurulması üniversite/yüksek teknoloji enstitüsü senatosunun kararı ve mütevelli heyetin oluru ile üniversite/yüksek teknoloji enstitüsü Rektörünün başvurusu üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu kararıyla kurulur.", 20'nci maddesinde de "Mütevelli heyet, yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını, öğretim elemanı dışındaki personelin terfilerini ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini kabul eder ve uygulamaları izler." hükümlerine yer verilmiştir. Bununla birlikte, bahse konu Yönetmeliğin 22'nci maddesinde ise "Vakıf üniversitesi veya yüksek teknoloji enstitüsünün, yöneticileri olan rektörler Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alındıktan sonra mütevelli heyeti tarafından dört yıl süre ile atanır." hükmüne yer verilmiştir.



Vakıf yükseköğretim kurumlarının hukuki dayanağı, Anayasanın 130'uncu maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu olmakla ve tüzel kişiliğini haiz bulunmakla birlikte, bu üniversitelerin söz konusu Kanunlardaki usul ve esaslara tabi olmasının; kalkınma plan ve programlarının ilke ve hedefleri ile yükseköğretimin ana ilkeleri çerçevesinde; tüm yükseköğretim kurumlarının, sürekli, ahenkli ve koordineli işleyişini sağlamak için olduğu değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Türk Hava Kurumu Üniversitesi'nin; Türk Hava Kurumu Vakfı tarafından kurulan özel bir vakıf üniversitesi olması sebebiyle kamu kurum ve kuruluşları kapsamında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.



Özet: İl müdür yardımcılarının, "ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlisi" olarak değerlendirilebileceği hakkında...

13/01/2016 tarih ve 137 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 15 inci maddesinde, "Bu Kanuna göre kurulan sendikalara; ... c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri 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, ...Üye olamazlar ve sendika kuramazlar." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 3046 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde, "Bakanlığın kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek ve yürütmekte oldukları hizmetleri vatandaşlara sunmakla görevli bakanlık taşra teşkilatı, ihtiyaca göre aşağıdaki kuruluşların tamamından veya birkaçından meydana gelecek şekilde düzenlenir. a) İl valisine bağlı il kuruluşları, b) Kaymakama bağlı ilçe kuruluşları, c) Doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşları" hükmü düzenlenmiştir. Aynı Kanunun "Hiyerarşik Kademeler ve Birim Amirleri" başlıklı 15 inci maddesinde de "Bakanlık merkez, taşra, yurt dışı teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının hiyerarşik kademeleri; hizmetin özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar dikkate alınmak kaydıyla aşağıdaki şekilde düzenlenir." hükmü yer almakta olup (e) bendinde, "Taşra teşkilatı il kuruluşlarında: 1. Vali, 2. İl Müdürlüğü, 3. Şube Müdürlüğü, 4. Şeflik, 5. Memurluk." (f) bendinde de "Taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında:1)Kaymakam, 2) İlçe Müdürlüğü, 3) İhtiyaç bulunan ilçelerde Şube Müdürlüğü, 4) Şeflik, 5) Memurluk" şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca bahsi geçen Kanunun 17 nci maddesinin (b) bendinde ise "Bakanlıkların ve bağlı kuruluşların, bölge, il ve ilçelerde, bakanlık veya bağlı kuruluşu temsil edecek şekilde tek bir taşra teşkilatı kurmaları esastır. Ancak bu şekilde teşkilat kurmanın ekonomik olmaması, hizmetlerin mahiyet itibarıyla tek bir il kuruluşu bünyesinde birleştirilmesine imkan bulunmaması veya başarılı ve verimli çalışmaları görülen taşra birimlerinin aynen muhafaza edilebilmesi gibi gerekçelerle bakanlıkların ana hizmet birimleri ve bağlı kuruluşları, ayrı il ve ilçe müdürlükleri de kurabilirler. Bu şekilde kurulan il ve ilçe müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları birbirleriyle ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkileri kuruluş kararnamesinde gösterilir." hükmü yer almaktadır.



Bununla birlikte, 5442 sayılı İl İdaresi Kanununun 4 üncü maddesinde "İl genel idaresinin başı ve mercii validir. Bakanlıkların kuruluş kanunlarına göre illerde lüzumu kadar teşkilat bulunur. Bu teşkilatın her birinin başında bulunanlar il idare şube başkanlarıdır. Bunların emri altında çalışanlar ilin ikinci derecede memurlarıdır. Bu teşkilat valinin emri altındadır." Hükmü yer almakta olup, söz konusu Kanunun 8 inci maddesinin (A) bendinde, "İlçe idare şube başkanı sıfatını haiz olanlarla il merkezinde Devlet gelir, giderlerinin ve mallarının tahakkuk, tahsil, ödeme ve idaresiyle ilgili ikinci derecedeki müdürler, şube şefleri ve kontrol memurları, nakit muhasipleriyle, lise, orta ve o derecelerdeki okul müdür ve öğretmenleri, hastaneler mütehassıs hekimleri, Bakanlıklar veya tüzelkişiliği haiz genel müdürlükler tarafından tayin edilirler." şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca anılan Kanunun 18 inci maddesinde, "Valiler, vali muavini ile kaymakamların, il idare şube başkanlarının ve il ve bölge muhakemat müdürlerinin, genel ve özel kolluk amirlerinin birinci derecede, diğer memurların ikinci derecede sicil amiridirler." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, il müdür yardımcılarının, "ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlisi" kapsamında değerlendirilebileceği mütalaa edilmektedir.





KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE SENDİKAL FAALİYETLERE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Toplum sağlığı merkezi sorumlu hekimliğini ikinci görev olarak yürüten personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacağı hakkında...

16/03/2015 tarih ve 1886 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun 15' inci maddesinin (c) bendinde "Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri 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"nın sendika üyesi olamayacakları hükmü yer almaktadır.

663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinin 10/(c) bendinde "Aile hekimliği hizmetleri dışında kalan birinci basamak sağlık hizmetleri toplum sağlığı merkezleri tarafından verilir ve bu merkezlerin organizasyonu, kadroları, görevleri ile çalışma usûl ve esasları Türkiye Halk Sağlığı Kurumunca belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Toplum Sağlığı Merkezlerinin Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair Yönergenin "Personel yapısı" başlıklı 6' ncı maddesinin 2' nci fıkrasında toplum sağlığı merkezi sorumlu hekimliğine il sağlık müdürlüğünün teklifi valiliğin onayı ile alt bentlerde sayılan hekimler arasından görevlendirme yapılacağı, 3' üncü fıkrasında ilçelerde görev yapan toplum sağlığı merkezi sorumlu hekimlerinin aynı zamanda sağlık grup başkanı olduğu, "Toplum sağlığı merkezlerinde çalışanların görev tanımları ve sorumlulukları" başlıklı 32' nci maddesinin 1' inci fıkrasında da ilçe düzeyinde sağlık hizmetlerinden birinci derecede sorumlu sağlık yöneticisinin grup başkanı olduğu açıklanmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde; toplum sağlığı merkezi sorumlu hekimliğini ikinci görev olarak yürüten personelin aynı zamanda ilçe sağlık grup başkanı olarak ilçe sağlık teşkilatının en üst amiri pozisyonunda görev yapması nedeniyle kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacakları mütalaa edilmektedir.



Özet: Sendika işyeri temsilcisi olarak bildirilen personelin 4688 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde belirtilen izin hükümlerinden yararlandırılamayacağı hakkında...

27/01/2015 tarih ve 606 sayılı görüş

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3 üncü maddesinde işyeri sendika temsilcisi; bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisi, sendika işyeri temsilcisi ise bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır.

Mezkur Kanunun, "İşyeri sendika temsilcileri ve sendika işyeri temsilcileri" başlıklı 23 üncü maddesinde; "İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespitte göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201–600 arasında ise en çok iki, 601–1000 arasında ise en çok üç, 1001–2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baştemsilci olarak görevlendirilebilir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar. Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar." hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde; sendika işyeri temsilcilerinin, işyeri sendika temsilcilerine verilen haftalık 4 saat izin hakkından yararlandırılamayacağı, ancak yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkanlar ölçüsünde kolaylıklar sağlanması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Genel Müdürlüğünde görev yapan Federasyon Genel Sekreteri, İlçe Müdürü ve Şube Müdürü unvanlı personelin sendika üyeliği hakkında...

01/02/2016 tarih ve 665 sayılı görüş

Genel Müdürlüğünüzde görev yapan bazı kamu görevlilerinin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında kamu görevlileri sendikalarına üye olup olmayacağı hakkında çeşitli hususların sorulduğu ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kanunun "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır." hükmüne yer verilmiş ve "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde kamu görevlisi; "Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri" şeklinde tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere, sendika üyeliği açısından, sendika üyesi kamu görevlisinin kadrosunun veya pozisyonunun dikkate alınması gerekmektedir.

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesi, sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerini ifade etmekte olup, söz konusu maddenin (c) bendinde; "Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri 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" hükmü bulunmaktadır.

Buna göre, söz konusu hükümde yer alan, "il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri" ibaresi gereği ilçe müdürlerinin sendika üyesi olamayacağı anlaşılmaktadır. Şube müdürü unvanlı kadroda görev yapan kamu görevlileri için ise sendika üyeliğine ilişkin herhangi bir engel bulunmamaktadır.



Federasyon genel sekreterinin ise, aynı hükümde yer alan; " il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri" ifadesi kapsamında yer almadığı değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, Genel Müdürlüğünüzde; Federasyon genel sekreteri unvanlı kadroda görev yapan kamu görevlilerinin, 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesi kapsamında yer almadığı değerlendirildiğinden kamu görevlileri sendikalarına üye olabileceği, İlçe Müdürü unvanlı kadroda görev yapan kamu görevlilerinin, 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesi kapsamında yer aldığı değerlendirildiğinden, kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacağı, Sendika üyeliği açısından, sendika üyesi olan kamu görevlisinin kadrosu veya pozisyonu dikkate alındığından, sendika üyesi olamayacak unvanlı bir kadroda veya pozisyonda bulunan kamu görevlisinin, sendika üyesi olabilecek unvanlı bir kadroda veya pozisyonda ilgili mevzuatı gereğince görev yapması halinde, sendika üyesi olamayacağı değerlendirildiğinde, sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri arasında yer alan ilçe müdürü unvanlı kadroda iken şube müdürü olarak görev yapan kamu görevlilerinin sendika üyesi olamayacağı ancak şube müdürü unvanlı kadroda bulunan kamu görevlilerinin sendika üyesi olabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Mahalli idarelerde görev yapan sözleşmeli personelden 6495 sayılı Kanun çerçevesinde kadroya geçenlere 5 yıl nakil yasağının uygulanmayacağı hakkında ...

25/03/2016 tarih ve 1899 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, 02/08/2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9 uncu maddesiyle eklenen, geçici 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında; "...Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananların beş yıl süreyle başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz." hükmüne yer verilmek suretiyle, mezkur madde kapsamında memur kadrolarına atananların beş yıl süreyle başka kamu kurum ve kuruluşlarına naklinin yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 23/08/2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklar" başlıklı Üçüncü Kısımın "Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Mahalli İdareler arası yapılacak naklen atamalarda süre sınırı" başlıklı 6 ncı maddesinde ise, "657 sayılı Kanunun geçici 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasının son cümlesinde yer alan "beş yıl" ibaresi mahalli idareler arasında yapılacak naklen atamalarda "iki yıl" olarak uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun geçici 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasının son cümlesinde yer alan "beş yıl" ibaresinin mahalli idareler arasında yapılacak naklen atamalarda "iki yıl" olarak uygulanacağına ilişkin bahsi geçen Toplu Sözleşme hükmünden 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken 6495 sayılı Kanun ile memur kadrolarına atanan ve mahalli idarelerde görev yapan personelin sadece diğer mahalli idarelere naklen atanmaları halinde faydalanabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: 4/B sözleşmeli personelin doğum veya askerlik nedeniyle aylıksız izne ayrıldıklarında aylıksız izin süresinin bitiminde görevlerine yeniden atandıkları takdirde üyesi oldukları sendikalara üyeliklerinin devam edeceği hakkında...

01/06/2016 tarih ve 3293 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3 üncü maddesinin (a) bendinde; kamu görevlisi, "Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri" şeklinde tanımlanmaktadır.

Mezkûr Kanunun 16 ncı maddesinin son fıkrasında; "Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır." denilmektedir.

Nitekim, mülga 2821 sayılı Kanun yerine yürürlüğe konulan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 19 uncu maddesinin (10) Nolu bendinde; "Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 28/06/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların "Yeniden Hizmete Alınma" başlıklı Ek 1 inci maddesinde; "Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, doğum veya askerlik ödevi nedeniyle aylıksız izne ayrılanların bu süre içerisinde sendika üyelik ilişkisinin askıda kalacağı ve aylıksız izin sürelerinin bitiminden sonra kamu görevliliğine tekrar başladıklarında sendika üyeliklerinin herhangi bir ikinci işleme gerek kalmaksızın devam etmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Gündüz mesaisi bulunmayıp sürekli gece vardiyasında çalışan ve aylıksız izne ayrılmayan sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, haftalık mesaisinin 8 saat düşülerek hesaplanması gerektiği hakkında...

07/04/2016 tarih ve 2154 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanununun 18 inci maddesinin 4 üncü fıkrasında; "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 seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çalışma saatleri" başlıklı 99 uncu maddesinde; "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir." hükmüne, "Günlük çalışma saatlerinin tespiti" başlıklı 100 üncü maddesinde; "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.(...) 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, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir, ve mezkur Kanunun 101 inci maddesinde; Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca belirlenir....." hükümleri yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, sendika şube yönetim kurullarına seçilen kamu görevlilerinin haftalık mesaisinin 40 saat olduğu, 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesi gereği verilen haftalık bir günlük iznin 8 saat olarak kullandırılması gerektiği, bu itibarla ilgili kamu



görevlilerinin haftalık mesaisinin 8 saat düşölerek hesaplanması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Sendika izin hakkının, sendika şube yönetim kurulu üyesi olarak seçilen yöneticileri kapsayacağı, denetim ve disiplin kurulu üyeliklerine seçilenlerin ise bu izin hakkından yararlandırılmasının mümkün bulunmadığı hakkında...

07/04/2016 tarih ve 2152 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde; "Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

Sendika ve konfederasyonlar, birinci fıkrada belirtilen organların dışında da organlar kurabilir. Tüzüklerinde belirtilmesi kaydıyla genel kurul dışındaki organlar, görev, yetki ve sorumluluklarını kurulacak bu organlara devredebilir..." hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasında ise; "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 seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar..." hükmüne yer verilmiştir. Bu maddede belirtilen haftalık bir günlük izin hakkının ise şube zorunlu organlarının tamamına değil yalnızca şube yönetim kurulu üyelerine tanınmış olduğu anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, söz konusu izin hakkının, sendika şube yönetim kurulu üyesi olarak seçilen yöneticileri kapsayacağı, denetim ve disiplin kurulu üyeliklerine seçilenlerin ise bu izin hakkından yararlandırılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: Sendika üyeliğinden çekilme bildirimini teslim eden sendika üyesi kamu görevlisinin bu isteğinden vazgeçmesi ve kamu görevlilerinin çekilme bildirimlerinin topluca sendika tarafından Kurumunuza verilmesi hakkında...

10/12/2015 tarih ve 7475 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 16'ncı maddesinde; "Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir. Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirimin bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir. Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır" hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Uygulamanın izlenmesi" başlıklı 42 nci maddesinin 1 inci fıkrasının (b) bendi; "Personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı, yetkilidir." hükmünü amirdir. Bu yasal düzenlemeyi hareketele Başkanlığımız sendikaya üyelik, sendika üyeliğinden istifa, istifa sonrası yeniden bir sendikaya üyelik, istifadan veya üyelikten vazgeçebilme vb. konularda ortaya çıkan tereddütleri gidermek, farklı uygulamalara mahal vermemek ve uygulamada birliği sağlayacak görüş tesis etmek amacıyla 10/04/2009 tarihinde Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri ile bir araya gelmiştir. Söz konusu toplantıda oy çokluğu ile alınan ve Başkanlığımızın 24/04/2009 tarihli ve 7140 sayılı görüşüne de yansıyan kararda; "İstifanın çekilme bildiriminin kurumuna verilmesini takip eden otuz gün sonra geçerli olacağı göz önüne alındığında, sendika üyeliğinden istifa eden bir kamu görevlisinin, otuz günlük süre içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçebileceği" değerlendirilmiş ve bu değerlendirme doğrultusunda "Sendika üyeliğinden istifa eden kamu görevlisinin, otuz gün içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçip istifasını geri alabileceği"ne ilişkin Başkanlığımız görüşü tesis edilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;



Sendika üyeliğinden çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verildiği tarihten itibaren otuz gün sonra geçerli olacağından, sendikalar tarafından yapılan çekilme bildirimlerinin dikkate alınamayacağı,

Kamu kurum ve kuruluşları ile sendikalar arasında sendika üyeliğinden çekilme hususunda yapılacak olan yazışmaların sendika üyeliğinden çekilmeye etkisi olmayacağı,

İlgililerin sendika üyeliğinden çekilme iradesinin 30 günlük bekleme süresi içerisinde bir dilekçe ile geri alınabileceği,

Sendika üyeliğinden çekilme iradesinden 30 günlük bekleme süresi içerisinde bir dilekçe ile vazgeçen ilgililerin çekilme bildirimleri iptal edildiğinden, tekrar bir dilekçe vermek suretiyle bu iradelerinden vazgeçmelerinin mümkün olmadığı ve Kurumlarına yeniden çekilme bildiriminde bulunulması gerektiği,

değerlendirilmektedir.





AKADEMİK PERSONELE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Genelkurmay Başkanlığı Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapmakta iken, izin tecavüzü suçu nedeniyle Türk Silahlı Kuvvetleri'nden ilişkisinin kesilen ve hakkında Askeri Ceza Kanunu uyarınca hazırlanan iddianame sürecinin devam eden bir kişinin araştırma görevlisi kadrosuna atanabileceği hakkında...

06/09/2016 tarih ve 5327 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun "Öğretim elamanlarının sınıflandırılması " başlıklı 3 üncü maddesinin (C) fıkrasında; "Öğretim yardımcıları sınıfı:

Bu sınıf , araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarından oluşur..." hükmüne, "Uygulanacak diğer kanun hükümleri" başlıklı 20 nci maddesinde ise; "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun " Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde; "p) Öğretim Yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır.

...

t) Lisans Üstü: Yüksek lisans ve doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimini kapsar ve aşağıdaki kademelere ayrılır." hükmüne, "Araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacıları" başlıklı 33 üncü maddesinde ise; "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır . Bunlar ilgili 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..." hükmüne yer verilmiş olup, anılan Kanunda araştırma görevlilerinin atanmalarında aranacak genel şartlara yer verilmemesi nedeniyle, 14/7/1965 tarihli ve 657



sayılı Devlet Memurları Kanunun 48 inci maddesindeki hükümlere göre değerlendirilme yapılması gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Genel ve özel şartlar" başlıklı 48/A-5 bendinde ise; "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." hükmüne yer verilmek suretiyle, sayma yöntemi ile belirlenen suçlar dışındaki kasten işlenen suçlarda bir veya daha fazla hapis cezası alanların Devlet memuriyetine alınmayacağı ifade edilmiştir.

Diğer yandan, 22/5/1930 tarihli ve 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun " Firar ve cezası" başlıklı 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında; "1) Aşağıda yazılı askeri şahıslar bir yıldan üç yıla kadar hapsolunur:

...

b) Kıt'asından veya görevini yapmakta olduğu yerden izin, istirahat veya hava değişimi alarak ayrılanlardan, dönmeye mecbur bulundukları günden itibaren altı gün içerisinde özürsüz olarak gelmeyenler, ..." hükmüne yer verilmiş olup, söz konusu hükme göre ilgili hakkında Kara Kuvvetleri Komutanlığı 9 uncu Kolordu Komutanlığı Askeri Savcılığı tarafından iddianame hazırlanmasına rağmen, yetkili mahkeme tarafından henüz bir yargı kararı verilmediği tespit edilmiştir.

Öte yandan, 7/10/1920 tarihli ve 15395 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Askeri Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararında; "...yalnız askerler tarafından işlenebilen suçlar, hem failinin yalnızca asker olabilmesi, hem de suçun tüm unsurları ve cezalarının yalnız Askeri Ceza Kanununda yer alması nedenleriyle "Sırf Askeri Suç" niteliğini kazanmaktadır." ifadesine yer verilmiştir.

Söz konusu Kararda, askeri ceza hukuku ile ilgili doktrine de yer verilerek, firar, izin tecavüzü, emre itaatsizlik gibi tamamiyle askeri mahiyette olan bir hizmet veya vazife ihlalinin sırf askeri suçu oluşturduğu ve "sırf askeri suç" gibi hususi suçların, ancak belirli bir meslek adamı tarafından işlenebilen ve belirli bir meslek ödeviyle ilgisi olan suçlar olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar uyarınca; İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü Radyoloji Anabilim Dalında uzmanlık ihtisası yapmaya hak kazanan ...'nın, söz konusu ihtisası tamamlamak üzere anılan Üniversiteye araştırma görevlisi olarak atanmasının, hakkında kesinleşmiş bir mahkumiyet kararı bulunmaması nedeniyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 maddesine göre mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Yabancı uyruklu sözleşmeli öğretim elemanı olarak görev yapan öğretim görevlisinin iş mevzuatı gereğince ödenen kıdem tazminatı ve diğer tazminat haklarına haiz olmadığı hakkında...

22/11/2016 tarih ve 6806 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Anayasamızın 6 ncı maddesinde hiçbir kimse veya organın kaynağını Anayasadan almayan bir Devlet yetkisini kullanamayacağı belirtilmiş, "D. Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" başlıklı 128 inci maddesinde; "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." hükmüne, 130 uncu maddesinde; "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilir.

...

Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri,



mali işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı mali kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir.

Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14 üncü maddesinde; "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

...

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

..." hükmü bulunmaktadır.



22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." denilmektedir.

Dolayısıyla, bir çalışana kıdem tazminatı ödenebilmesi için, çalışanın iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi statüsünde bulunması gerekmektedir.

Oysa ki, 04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesinde; "Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili 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. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izni müteakip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alınacak çalışma izni neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır." hükmüne, 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16 ncı maddesinde; "2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir." hükmüne yer verilmek suretiyle yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile yabancı uyruklu öğretim elemanı görevlendirilmesi öngörülmüştür.

14/10/1983 tarihli ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararda sözleşmeyle çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına; Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek tutarda sözleşme ücreti ödeneceği, döner sermayeden ödeme yapılmayacağı, lojman veya çevre rayicine göre kiralanacak ikametgah tahsis edilebileceği, ülkesinden gelme ve gitme masrafları dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı ve sözleşmelerine bu yolda hüküm konulamayacağı, görev yeri dışında geçici olarak görevlendirilmeleri halinde 6245 sayılı Harcırah Kanunun hükümlerine göre saptanan süreyi ve birinci derece Devlet Memurlarına ödenen harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmelerinde belirtilen tutarda gündelik ve yol giderlerinin ödeneceği, sözleşmeli süreleri (iki yıl) ile uzatılma usulü, ücretli hastalık izni, sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Kanun uyarınca hastalık primi kesintisi uygulanacağı, hastalandıklarında kendilerine Türk uyruklu ve 506 sayılı Kanuna tabi olanlar eşiti işlem yapılacağı, sözleşme koşullarını yerine getirmeyen ve durum kendisine yazı ile bildirildiği halde tutumunu değiştirmeyen personelin sözleşmesinin Rektör tarafından feshedileceği, bu Kararda düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki genel hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir.



Görüleceği üzere ilgili mevzuatta, sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarına kıdem tazminatı veya bu nitelikte diğer adlarla tazminat ödemesi yapılmasına yönelik bir düzenleme yer almamaktadır.

Bununla birlikte, 9/12/1994 tarihli ve 1994/42-2 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararında; "Bir sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için, sözleşmenin taraflarından birinin kamu idaresi, kurumu ya da kuruluşu olması; sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesi ile ilgili bulunması ve yönetime özel hukuk yetkilerini aşan yetkiler tanınması koşullarının varlığı gereklidir." denilerek idari sözleşmenin şartları belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm, karar ve açıklamalar çerçevesinde;

- Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesine göre sözleşmeyle temelde asli ve sürekli bir kamu hizmetini ifa ile görevlendirildikleri, istihdam sürecinde idareye özel hukuk yetkilerini aşan yetkiler tanındığı (tek taraflı fesih gibi) hususları göz önüne alındığında, söz konusu sözleşmenin "iş sözleşmesi" değil, bir idari hizmet sözleşmesi niteliğini haiz bulunduğu, dolayısıyla bahse konu personelin işçi sayılamayacağı, bu nedenle ilgililer hakkında iş mevzuatı hükümlerinin uygulanamayacağı,

- İdari usullere göre çalıştırılan personele ait hak ve yükümlülükler ile istihdamına ilişkin mevzuatta yer alan düzenlemelerin yorum yoluyla genişletilmesinin ya da düzenlenmeyen hususların eklenmesinin mümkün bulunmadığı,

değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, 2547 sayılı Kanunun 34 üncü maddesine göre idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen yabancı uyruklu sözleşmeli öğretim elemanı ...'ya iş mevzuatı gereğince kıdem tazminatı ve diğer tazminatların ödenmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONELİNE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: Sözleşmeli personelin fazla çalışmalarının ücretle karşılanmayan kısmı için izin verilebileceği ve bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmının yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullandırılabilmesi hakkında...

06/12/2016 tarih ve 7101 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "II. Zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrası; "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır." şeklindedir.

Diğer taraftan, 399 sayılı KHK'nın 30/a maddesinde; "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, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle % 5 oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir." hükmüne, "Uygulamanın izlenmesi" başlıklı 58 inci maddesinde ise; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir. Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178 inci maddesinin (B) bendinde; "Kurumlar gerektiği takdirde personeli 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." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personele, kurum sözleşmeli personel sayısının % 5'i ve personel başına ödenecek fazla



Çalışma creti toplamı da ilgi personel temel ücretlerinin % 15'ini geçmeyecek şekilde sınırlamalar dâhilinde tatil günlerinde yaptıkları fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarda fazla çalışma creti ödenmesi gerekmekte olduğu, ancak bahse konu sınırlamalar dâhilinde fazla çalışma yaptırıldığı halde Genel Müdürlüğünüz görev alanından kaynaklanan zorunluluklar sebebiyle fazla alıştırma ihtiyacının ortadan kaldırılmadığı durumlarda Anayasa'nın amir hükmü çerçevesinde herhangi bir hak sağlanmaksızın personelin fazla çalıştırılmasının hukukun temel ilkelerine ve kişilik haklarına aykırı olacağı da göz önüne alındığında fazla çalışma yapan sözleşmeli personelin temel ücretinin % 15 ini aşacak nitelikte yaptırılacak fazla çalışmaların her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilebileceği ve bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmının yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Bir üst öğrenimi bitiren teknik şeflerin temel ücretinin belirlenmesinde ihraz ettikleri öğrenim durumunun dikkate alınabileceği hakkında...

26/12/2016 tarih ve 7538 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 03/11/2011 tarihli ve 28104 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 21/10/2011 tarihli ve 2011/T-20 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı'nın ekinde temel ücret gruplarına yer verilmiş olup "teknik şef" unvanlı pozisyona birinci grupta yer verilmiştir.

Anılan Kararın 8'inci maddesinde ise "(1) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında (özelleştirme kapsam ve programında olanlar dahil) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda çalışan sözleşmeli personel ile Sümer Holding'de 527 sayılı KHK'nın 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretlerinde, sözleşmeli personelin dahil olduğu gruba ait en düşük ve en yüksek temel ücret miktarları arasında kalınması kaydıyla, görevin niteliği ve önemi, görev yerinin özelliği, personelin eğitim düzeyi ve hizmet süresi, görevde yükselme yönetmeliğine göre bir üst unvan grubuna ait ücret düzeyi gibi hususlar ile kuruluşun hiyerarşik yapısı ve mali imkanları dikkate alınarak ayarlama yapmaya ilgili teşebbüs ve bağlı ortaklık yönetim kurulu yetkilidir.

(2) Bu şekilde yapılacak ücret ayarlamaları sonucu oluşacak toplam maliyet artışı, söz konusu sözleşmeli personel grubuna ait toplam temel ücret maliyet tutarının %5'ini hiçbir şekilde aşamaz. Sümer Holdingde 527 sayılı KHK'nın 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin maliyete esas olan %5'in hesaplanmasında toplam sözleşme ücret maliyet tutarı esas alınır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, sözleşmeli personelin dahil olduğu gruba ait en düşük ve en yüksek temel ücret miktarları arasında kalınması kaydıyla, görevin niteliği ve önemi, görev yerinin özelliği, personelin eğitim düzeyi ve hizmet süresi, görevde yükselme yönetmeliğine göre bir üst unvan grubuna ait ücret düzeyi gibi hususlar ile kuruluşunuzun hiyerarşik yapısı ve mali imkanlarını dikkate almak kaydıyla ayarlama yapmaya Yönetim Kurulunuz yetkili olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK'nin (II) sayılı cetvelinde yer alan sözleşmeli personelin 657 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesi çerçevesinde geçici olarak görevlendirilemeyeceği hakkında...

17/03/2015 tarih ve 1936 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı KHK'nin 58 inci maddesinde "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir. Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan,06/05/2013 tarihli ve 28639 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin beşinci fıkrasında "Kurulun her bir ulaştırma türü için ihtiyaç duyacağı, özel yönetmeliklerinde ayrıca tanımlanan kriterlere uygun nitelikteki uzman görevlendirilmesi Bakanlıktan veya 657 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesi hükmüne istinaden Bakanlık bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarından geçici görevlendirme yoluyla yapılır." hükmüne yer verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasında "Memurlar, geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalıştıkları kurumun izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilebilir." denilmiş ve geçici görevlendiremeye ilişkin şartlar sayılmıştır, anılan maddesin ikinci fıkrasında ise " Birinci fıkrada belirtilen hâller dışında memurlar, 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 görevlendirilebilir." hükmüne yer verilmiştir.

Mezkur hükmün iki fıkrasında da "memurlar" ifadesine yer vermek suretiyle düzenlemenin sadece Devlet memuru statüsünde olan personeli kapsamasının hedeflendiği anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar karşısında, 399 sayılı KHK'nin (II) sayılı cetvelinde yer alan sözleşmeli personelin 657 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesi çerçevesinde geçici olarak görevlendirilmesinin mümkün olmadığı, mütalaa edilmektedir.



Özet: 4 yıllık yükseköğrenimi bitiren lisans mezunu Teknisyen ve Teknik Şef unvanlı pozisyonda görev yapan sözleşmeli personele mezun olduğu bölüm esas alınarak farklı temel ücret belirlenebileceği hakkında...

28/04/2016 tarih ve 2634 sayılı görüş

Bilindiği gibi, 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun'un Unvanlar başlıklı 3 üncü maddesinde; "Gördükleri mesleki teknik öğretim alanlarına göre;

- a) Endüstri meslek lisesi, kız meslek lisesi, teknik lise ve kız teknik lisesi mezunlarına, "teknisyen",
- b) Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "tekniker",
- c) Lise üstü üç yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "yüksek tekniker",
- d) 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 eğitim fakültesinin teknik eğitim veren bölümlerinden mezun olanlara "teknik öğretmen",
- e) Teknik öğretmen unvanını kazananlar için ilgili teknik eğitim fakültelerince düzenlenecek en fazla iki yarı yıl süreli tamamlama programlarını başarıyla bitirenlere dallarında "mühendis", unvanı verilir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 26 ncı maddesinde; "Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, eğitim düzeyi, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, Milli Eğitim Temel Kanununa göre Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşmakta olup, eğitim düzeyleri ise, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretimi ve yükseköğretim olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin a bendinde ise; "Yükseköğretim: Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı,



en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler ve açıklamalar çerçevesinde; Teknik şef ve teknisyen unvanlı pozisyonda yer alan personelden lise,  nlisans ve lisans mezunları için farklı temel ücret belirlenebileceği, aynı öğrenim düzeyine haiz ancak farklı bölüm mezunu olan lisans mezunları için farklı temel ücret belirlenemeyeceği değerlendirilmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK eki 1 ve 2 sayılı cetvelde yer alan personele 657 sayılı Kanunun 64/3 maddesine istinaden işlem yapılmasının mümkün olmadığı hakkında...

14/05/2015 tarih ve 3213 sayılı görüş

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun "Kademe ve kademe ilerlemesi" başlıklı 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında; "72 nci madde gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburî olarak sürekli görevle atanan memurlardan kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde bulunanlara, bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz." hükmü bulunmakta olup, mezkur hükümden belirli bir süre görev yapmak ve mecburi olarak sürekli görevle atanan memurların yararlanabileceği anlaşılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun "Yer değiştirme suretiyle atanma" başlıklı 72 nci maddesinin son fıkrasında ise; "Memurların atanamayacakları yerler ve bu yerlerdeki görevler ile kurumların özellik arz eden görevlerine atanabilmeleri için hangi kademelerde ne kadar hizmet etmeleri gerektiği ve yer değiştirme ile ilgili atama esasları Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir. Kurumlar atamaya tabi olacak personeli için bu yönetmelik esaslarına göre Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak suretiyle bir personel ve atama planı hazırlar." hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla 25/6/1983 tarih ve 18088 numaralı Resmi Gazetede yayımlanan "Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik" in "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; " Bu Yönetmelik, Özel Kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar ile bunlara bağlı Döner Sermayeli Kuruluşlarda ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalışan Devlet Memurları Hakkında uygulanır. Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinde yer alan Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil memurlar, a) Aynı Kanunun 59 ncu maddesinde sayılan istisnai memurluklar, b) Aday Memurlar, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli memurlar, bu Yönetmelik hükümlerine tabi değildir." hükmüyle söz konusu yönetmelik kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşları sayılmakta olup, kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan personelin mezkur yönetmelik kapsamında bulunmadığı anlaşılmaktadır.



Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; kamu iktisadi teşebbüslerinde 1 ve 2 sayılı cetvellerde yer alan kadro ve pozisyonlarda istihdam edilen personel hakkında 657 sayılı Kanunun 64/3 maddesine istinaden işlem yapılmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Daha önce görev yaptığı kamu kurum ve kuruluşları tarafından usulüne uygun olarak doldurulan sicil raporlarını ibraz eden personele başarı ücreti ödenmesi talebi ile söz konusu personelin 6 aylık deneme süresine tabi tutulması hakkında...

26/01/2016 tarih ve 515 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında; "İlk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılır. Bunların müteakip sözleşmeleri ile yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçenlerin sözleşmeleri bir kereye mahsus olmak üzere cari yıl sonuna kadar yapılır." hükmüne, 25 inci maddesinin (c) bendinde; "Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz..." ve 27 nci maddesinde de; "Sözleşmeli personelden 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 43 üncü maddedeki esaslara göre başarı ücreti ödenir." hükümlerine yer verilmiştir.

Mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin "İşe Alma" başlıklı 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında da; "İlk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılır. Bunların müteakip sözleşmeleri ile yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçenlerin sözleşmeleri bir kereye mahsus olmak üzere cari yıl sonuna kadar yapılır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinin birinci fıkrasında; söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığının yetkili ve görevli olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1. Sadece ilk defa açıktan işe alınan sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılması gerektiği, başka bir kamu kuruluşunda çalışan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlardan usulüne uygun olarak 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvele dahil pozisyonlara atananların ise 6 aylık deneme süresine tabi olmayacakları,



2. Diğer personel kanunlarına tabi iken 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvelde yer alan sözleşmeli personel pozisyonlarına atanan personelden sicil notu bulunmayanlara başarı ücreti ödenemeyeceği,

3. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (II) sayılı cetvelinde bulunan pozisyonlarda sözleşmeli statüde çalışanların daha önce haklarında diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenmiş bulunan sicil raporlarının resmi yazı ile gönderilmesi halinde başarı ücretinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasına istinaden yapılacak görevlendirmenin süresi hakkında...

07/12/2015 tarih ve 7426 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasında, "Teşebbüsler, Bakanlar Kurulu Kararına istinaden yurt dışında kurdukları veya iştirak ettikleri şirketlerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde aylıksız ve ücretsiz olarak personelini görevlendirebilirler. Bu personelden, söz konusu şirketlerin yönetim ve denetim kurulu üyeliklerinde görevlendirilenler hakkında, 15 inci maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Başkanlığımızın 30/06/1997 tarihli ve 5184 sayılı yazısında, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 27 nci maddesine göre Koordinasyon Kurulu Kararı ile yurt dışında iştirak edilen şirketlerde de 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrası çerçevesinde aylıksız ve ücretsiz olarak personel görevlendirilmesinin mümkün olabileceği ifade edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Yabancı Bir Memleket veya Uluslararası Kuruluşta Hizmet Alma" başlıklı 77 nci maddesinde, "Yabancı memleketlerin resmî kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumlarında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmi bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Yukarıdaki fıkraya göre izin alan memurların kadro ile ilişkileri devam eder ve yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda görevde geçen süreler için emeklilik hakları 5434 sayılı Kanunun 31 inci maddesi hükümlerine uyulmak kaydı ile saklı kalır. Bu kimselerin görevlerine dönmek istemeleri halinde; bu Kanunun sınav veya seçme ile ilgili hükümleri dikkate alınmak suretiyle, yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her 3 yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde ve boş kadro bulunduğu takdirde değerlendirilir. " hükmü yer almaktadır.

13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 102 nci maddesiyle söz konusu hükümde değişiklik yapılmış olup, anılan değişiklik ile mezkur hükümde yer alan "yabancı memleketler" ifadesi "yabancı memleketlerin resmî kurumları" şeklinde değiştirilmiştir. Ancak, 2011 yılından önce de Başkanlığımızca mezkur hükümdeki "yabancı memleketler" ifadesinin "yabancı



memleketlerin resmî kurumları" şeklinde anlaşılması gerektiği şeklinde görüş tesis edilmekteydi.

Bu çerçevede, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer verilen teşebbüslerin, Bakanlar Kurulu Kararına istinaden yurt dışında kurdukları veya iştirak ettikleri şirketlerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde aylıksız veya ücretsiz olarak personelini görevlendirebileceğine ilişkin hükümde ilgili personelin görevlendirilebileceği şirketler açıkça belirlenmiştir. Ancak, anılan hükümde görevlendirme süresine ilişkin herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Mezkur hükümde görevlendirmenin 657 sayılı Kanunun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde yapılacağı belirtilmekte olup, mezkur hükümde geçen "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde" ifadesinden görevlendirmenin ilgili Bakanın onayı ile yapılması, görevlendirmenin süresi ve her üç yılda bir Bakan onayı ile yenilenmesi, aylıksız veya ücretsiz izinli olan personelin kadro veya pozisyon ile ilişkilerinin devam etmesi, aylıksız veya ücretsiz izinli olarak geçen sürelerin emeklilik yönünden değerlendirilmesi, göreve dönmek istemeleri halinde aylıksız izinli olarak geçen sürelerin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi hususlarının anlaşılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer verilen teşebbüslerin, Bakanlar Kurulu Kararına istinaden yurt dışında kurdukları veya iştirak ettikleri şirketlerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde aylıksız veya ücretsiz olarak personelini görevlendirebileceği belirtildiğinden, 657 sayılı Kanunun 77 nci maddesinde yer alan yabancı memleketlerin resmi kurumlarında görev alma halinde verilebilecek on yıllık aylıksız izin süresinin, ilgili Bakanın onayını almak ve her üç yılda bir onayı yenilemek kaydı ile, 399 sayılı KHK'nın anılan hükmü çerçevesinde yapılacak görevlendirmenin süresi hususunda uygulanabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK 3/c maddesine göre sözleşmeli statüde Başmühendis unvanında görev yapan kişinin, mahkeme kararı gereğince, evli olmayan amcasının evlatlığı olduğunu belirterek, ilgiliye hasta olan amcasına bakabilmesi için refakat izni verilebileceği hakkında...

24/07/2014 tarih ve 3911 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 23 üncü maddesinde, sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanacağı belirtilmekte, mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/b maddesinde ise ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen personel hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanacağı hükmü yer aldığından, söz konusu KHK'ye tabi olarak görev yapan sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun hastalık ve refakat izinlerini düzenleyen 105 inci maddesinin son fıkrasında "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur 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, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır." hükmü yer almaktadır.

29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Refakat iznine ilişkin esaslar" başlıklı 10 uncu maddesinde:

"(1) Memurlara 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;

a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) 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 raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve 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 yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katma kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun "Genel olarak soybağının kurulması" başlıklı 282 nci maddesinde, "...Soybağı ayrıca evlât edinme yoluyla da kurulur." hükmü, evlat edinmenin hükümlerini düzenleyen 314 üncü maddesinin ilk fıkrasında ise "Ana ve babaya ait olan haklar ve yükümlülükler evlat edinene geçer." hükmü yer almakta olup, söz konusu düzenleme ile evlat edinenin anne babayla aynı haklara sahip olduğu belirtilmiştir.

Bu itibarla, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 314 üncü maddesine göre ana ve babaya ait olan haklar ve yükümlülüklerin evlat edinene geçeceği belirtildiğinden evlat edinenin, evlat edinilen kişinin ana veya babası gibi değerlendirilebileceği düşünülmekte olup, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 10 uncu maddesinde belirtilen usul ve esaslara uygun olarak sağlık kurulu raporunun alınması halinde, ilgiliye bakmakla yükümlü olduğu evlat edinenin sağlık durumundan dolayı refakat izni verilmesinin mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK'nın (II) sayılı cetveline tabi memur pozisyonunda görev yapmakta olan personelin, ön lisans diploması sebebiyle temel ücretinin belirlenmesinde yükseköğrenimliler için öngörülmüş olunan ücretin verilebileceği hakkında...

05/09/2014 tarih ve 4739 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 25 inci maddesinin (c) bendinde Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücretinin temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluştuğu; 26 ncı maddesinde ise temel ücretin tespitinde dikkate alınacak hususlar arasında eğitim düzeyinin yer aldığı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 14/08/2013 tarih ve 28735 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlilerin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşmenin 6 ncı maddesinde "(1) 21/10/2011 tarihli ve 2011/T-20 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı; 1, 2, 6 ve 8inci maddelerinin kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda çalışan sözleşmeli personel ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamı dışında kalan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında (haklarında özelleştirme kararı alınanlar dahil) çalışan sözleşmeli personele ilişkin hükümleri ile sınırlı olmak ve yukarıda sayılan maddelerin farklı olarak uygulanmasına ilişkin aşağıda belirtilen hükümler saklı kalmak kaydıyla, 2014 ve 2015 yıllarında aynı şekilde uygulanmaya devam olunur." hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda, bahsi geçen Yüksek Planlama Kurulu Kararın 8 inci maddesinde "Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında (özelleştirme kapsam ve programında olanlar dahil) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda çalışan sözleşmeli personel ile Sümer Holding'de 527 sayılı KHK'nın 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretlerinde, sözleşmeli personelin dahil olduğu gruba ait en düşük ve en yüksek temel ücret miktarları arasında kalınması kaydıyla, görevin niteliği ve önemi, görev yerinin özelliği, personelin eğitim düzeyi ve hizmet süresi, görevde yükselme yönetmeliğine göre bir üst unvan grubuna ait ücret düzeyi gibi hususlar ile kuruluşun hiyerarşik yapısı ve mali imkanları dikkate alınarak ayarlama yapmaya ilgili teşebbüs ve bağlı ortaklık yönetim kurulu yetkilidir." hükmüne yer verilmiştir.



Ayrıca, memur unvanındaki sözleşmeli personelin temel ücret düzeyi, 2011/T-20 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı ekinde yer alan Ek-I sayılı cetvelin 4 üncü grubunda ifade edilmiştir. Ancak, bu unvanda görev yapıp yükseköğrenim mezunu olan personelin temel ücretinin ise bir üst temel ücret düzeyi olan 3 üncü grup ücret sınırları içinde belirleneceği mezkur Karar'da hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; memur pozisyonunda görev yapan ilgilinin yükseköğrenim düzeyi içerisinde yer alan ön lisans diploması almış olması sebebiyle temel ücretinin mezkur Yüksek Planlama Kurulu Kararı ekinde yer alan Ek-I sayılı cetvelin 3 üncü grubunda yer alan temel ücret düzeyinden belirlenmesi hususunda Kurumunuz Yönetim Kurulunun yetkili olduğu mütalaa edilmektedir.



Özet: Sicil ve başarı değerlendirme raporlarının düzenlenmesine ilişkin olan sürelerin hesabı hakkında...

03/06/2016 tarih ve 3385 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 25 inci maddesinin (c) bendinde; "Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz..." ve 27 nci maddesinde ise; "Sözleşmeli personelden 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 43 üncü maddedeki esaslara göre başarı ücreti ödenir." hükümlerine yer verilmiştir.

Ayrıca, 15/11/1990 tarihli ve 20696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu İktisadi Teşebbüsleri sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğin Sicil ve Başarı Değerleme Dönemi başlıklı 8inci maddesinde; "Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Aralık ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Aralık'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir." hükmü ve 9 uncu maddesinde; "Haklarında sicil ve başarı değerlendirme raporu düzenlenecek sözleşmeli personelin, değerlendirilmelerini yapacak sicil amirlerinin yanında en az 6 ay çalışmış olmaları şarttır...Sicil amirinin yanında çalışırken alınan mazeret izinleri ile yıllık izinler ve doktor veya sağlık kurulu raporuna dayanan hastalık izinleri, hizmetiçi eğitimde geçen süreler, sicil ve başarı değerlendirme raporu düzenlenmesi için gereken 6 aylık süreye dahildir. Şu kadar ki amirin yanında 3 ay fiilen çalışmış olmak şarttır.

Hizmet içi eğitimin veya hastalığın sicil ve başarı değerlendirme raporu doldurmak için gerekli sürenin geçmesine imkan vermeyecek kadar uzun sürmesi ve dolayısıyla sözleşmeli personel hakkında sicil ve başarı değerlendirme raporu doldurma imkanının bulunmaması halinde, bir defaya mahsus olmak üzere geriye doğru en çok 3 yılın sicil ve başarı değerlendirme notlarının ortalaması esas alınır." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1) Sözleşmeli çalışan personel hakkında sicil ve başarı değerlendirme raporlarının sözleşme dönemi esas alınarak yılda bir kez en geç Aralık ayının ilk yarısında doldurulacağı ancak mazeret izni gibi istisnai bir durum nedeniyle sicil ve başarı değerlendirme raporu



düzenlenemeyen personele mazeret izninin bitiminden itibaren 6 ay çalışma süresi sonunda sicil ve başarı değerlemesi raporları düzenlenebileceği,

2) Aralık ayından önce istisnai olarak sicil ve başarı değerlemesi raporları düzenlenmesi durumunda ise raporun düzenlenmiş olduğu ayı takip eden aydan itibaren başarı ücreti ödeneceği,

3) Bir defaya mahsus olmak üzere geriye doğru en çok 3 yılın sicil ve başarı değerlemesi notlarının ortalamasının esas alınması hususunun ise eğitim ve sağlık nedenleri ile sınırlı bir düzenleme olduğu, mazeret izni kullanan personel hakkında uygulanamayacağı,

mütalaa edilmektedir.



GEÇİCİ PERSONELE DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi hükmüne istinaden istihdam edilen geçici personelin muhtelif sebeplerden dolayı ücretsiz izin hakkının olmadığı hakkında...

29/01/2015 tarih ve 655 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"ın "İzinler" başlıklı 11 inci maddesinde geçici personele hangi tür izinlerin verilebileceği tahdidi olarak sayılmış olduğundan; mezkur madde hükmünde yer alan izin türlerinin dışında kalan izin türlerinden geçici personelin yararlanamayacağı sarıh bir şekilde belirtildiğinden geçici personelin ücretsiz izin hakkından faydalanamayacağı değerlendirilmektedir.



Özet: Geçici personel statüsünde çalışan bir personelin; başka bir kamu kurumunda görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında...

05/03/2015 tarih ve 1621 sayılı görüş

Bakanlar Kurulunca 2014/7140 esas numaralı ve 31/12/2014 tarih ve 29222 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar" ın 4 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasında; "Geçici personel, ataması yapılan kurum veya kuruluşta çalıştırılır. Ancak ihtiyaç duyulması halinde ücreti görevlendirildiği kurumca ödenmek ve muvafakati alınmak kaydıyla ilgili Bakanlıkta veya kamu iktisadi teşebbüsleri hariç olmak üzere o Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşlarında görevlendirilebilir." hükmüyle çalışılan Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşları anlaşılmakta olup Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile herhangi bir bağlılık ve ilgililik ilişkisi bulunmamaktadır..

Diğer taraftan, Başkanlığımızca tüm İl Valiliklerine gönderilen 08/03/2010 tarihli ve 5623 sayılı yazıda, atama teklifi yapılarak göreve başlayan geçici personelin, kendi talepleri veya kurumların hizmet ihtiyaçlarına dayalı talepleri üzerine Valilik tarafından ildeki diğer kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmesinin mümkün olabileceği belirtilmiştir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında geçici personel olarak çalışan personelin aylıksız izin kullanarak sözleşmeli uzman statüsünde çalışamayacağı hakkında...

05/03/2015 tarih ve 1622 sayılı görüş

11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 32 inci maddesinin 6 ıncı fıkrasının ; "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..." hükmü uyarınca, bu istihdam şekinden yalnızca memur olarak istihdam edilenlerin yararlanabileceği belirtilmiş olup, geçici personel olarak çalışanların mezkur hükümden yararlanabileceğine ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, Bakanlar Kurulunun 2014/7140 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar"ı 31/12/2014 tarih 29222 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulmuş olup; mezkur Kararda geçici personel pozisyonunda çalışan personelin aylıksız izin hakkına sahip olduğuna ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; geçici personelin aylıksız izin kullanmasının ve mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili hükümleri uyarınca belirlenmiş unvanlarda sözleşmeli olarak çalışmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında görev yapan personele mezkur kanundaki derece ve kademeye ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı hakkında...

22/04/2015 tarih ve 2766 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun kapsam başlıklı 1 inci maddesinde; "Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır.

Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır....." hükümleri bulunmaktadır.

Diğer taraftan, geçici personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olmayıp, çalışma usul ve esasları bakımından mezkur Kanunun 4 üncü maddesinin C bendi uyarınca çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararıyla yürütülmektedir.

31/12/2014 tarih 29222 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar"da geçici personel pozisyonunda çalışan personele 657 sayılı Kanunda memurlar için öngörülen derece ve kademeye ilgili hükümlerin uygulanmasına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; geçici personele, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sadece memurlar için öngörülen derece ve kademeye ilişkin hükümlerin uygulanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesi durumunda, bu personelin hangi işlerde çalıştırılabileceği hakkında...

17/03/2015 tarih ve 1935 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Bakanlar Kurulunca 31/12/2014 tarih ve 29222 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar"ın "Görev" başlıklı 17nci maddesinde; "(1) Bu kapsamdaki geçici personel öğrenim durumu ve mesleki becerileri göz önünde bulundurularak istihdam edilirler." hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla, Bakanlığınız emrine ataması teklif edilerek göreve başlayan söz konusu personelin, öğrenim durumu ve mesleki becerileri göz önünde bulundurularak kamu hizmetinin yürütülmesi sırasında ihtiyaç duyulacak birimlerde amirleri tarafından verilen görevlerde çalıştırılmalarının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca geçici personel pozisyonunda görev yapan personelin siyasi partiye üye olamayacağı hakkında...

30/01/2015 tarih ve 719 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 31/12/2014 tarihli ve 29222 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 13 üncü maddesinde, "Çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde Devlet memurları için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar bu Esaslar gereğince istihdam edilecek geçici personel için de geçerlidir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 124 üncü maddesinin 2 nci fıkrasında, "Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin 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 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir" hükmü yer almakta olup; 125 inci maddesinin E bendinde siyasi partiye üye olma, Devlet Memurluğundan çıkartılma disiplin cezasını gerektiren bir fiil olarak düzenlenmiştir.

Bu itibarla, Genel Müdürlüğünüz emrinde 657 sayılı Kanunun 4/ C maddesi uyarınca geçici personel pozisyonunda çalışmakta olan personelin yukarıdaki mevzuat hükümleri ve açıklamalar çerçevesinde siyasi partilere üye olamayacakları değerlendirilmektedir.



Özet: 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca istihdam edilen geçici personelin ücretli izin kullanımı hakkında...

28/05/2015 tarih ve 3640 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 10'uncu maddesinde, "Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, çalıştıkları kurumdaki devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve süreleri uygulanır..." hükmü ile 11'inci maddesinde, "Bu Karar gereğince istihdam edilecek geçici personele, çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin verilebilir. Bu izinler sözleşme dönemi içinde toplu olarak da kullandırılabilir..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan mezkur Kararın "Sözleşmenin Sona Ermesi" başlıklı 15 inci maddesinde; "(1)Bu Esaslar kapsamında istihdam edilecek geçici personel ile imzalanan hizmet sözleşmeleri, tip sözleşme örneği vizesinde değişiklik oluncaya kadar her mali yıl yenilenmiş sayılır.

(2) Bu Esaslar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin hizmet sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer ve söz konusu tarih kurumlarınca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından talep edilir." hükümleri getirilmiş olup, daha önceki geçici personelin 11 ay 28 gün çalışma süresi uygulaması sona ererek tam yıl olarak çalıştırılabilmeleri mümkün duruma gelmiştir.

Bu itibarla,

- a. Geçici personel olarak çalışılan her ay için azami iki gün ücretli izin verilebileceği,
- b. Geçici personele talebi halinde halihazırda çalışmadığı ancak çalışacağı aylara karşılık gelen ücretli izinlerin kullandırılmasının kurumunuzun takdirinde bulunduğu,
- c. Bir yıl içerisinde 24 gün ücretli izin kullanılmasının mümkün bulunduğu,
- d. Toplu olarak kullanılan ücretli izinlerin hafta sonu veya resmi tatillere denk gelmesi durumunda söz konusu günlerin de ücretli izin hesaplanmasında değerlendirilmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.



Özet: Geçici personel statüsünde çalışmakta iken ek ödeme almak amacıyla dava açarak kazanan ancak, söz konusu karara karşı karar düzeltme yoluna gidilmesi üzerine davayı kaybeden personele ödenen ek ödemelerin geri iadesi hakkında...

25/04/2016 tarih ve 2502 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin "Geçici personel" başlıklı C bendinde; "Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir." hükmüne yer verilmek suretiyle geçici personelin tanımı yapılmış ve bu personelin ücretlerinin Bakanlar Kurulu Kararı ile belirleneceği ifade edilmiştir.

Ayrıca, 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 2015 ve sonrasında uygulanmak üzere yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar" ile geçici personelin hakları, yükümlülükleri ve ücretleri düzenlenmiştir. Anılan Kararın "Ücretler" başlıklı 7 inci maddesinde de, geçici personelin brüt ücreti, yiyecek yardımı, aile yardımı ve fazla çalışma ücreti düzenlenmiş ve söz konusu maddenin yedinci fıkrasında da; "(7) Geçici personele, bu Esaslar ve ilgili yıla ilişkin toplu sözleşmelerde yapılması öngörülen ayni ve nakdi ödemeler dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulmaz." hükmüne yer verilerek, geçici personelin sadece 7 nci maddede ve toplu sözleşmeyle öngörülen mali ve sosyal haklardan istifade edebilecekleri belirtilmiştir.

Geçici personel her ne kadar 657 sayılı Kanunun 4/C maddesinde bir istihdam biçimi olarak düzenlense de; bu personelin hakları, yükümlülükleri, ödev ve sorumlulukları, ücretleri, mali ve sosyal hakları 657 sayılı Kanunda değil, 4/C maddesine göre her yıl için çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararlarında düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle geçici personel, 657 sayılı Kanunun 4/C maddesinin verdiği yetkiye istinaden kamu kurumlarında istihdam edilmekte ancak 657 sayılı Kanuna tabi bulunmamaktadır. Anayasanın 128 inci maddesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının kanunla ve/veya toplu sözleşme hükümleri ile belirleneceği ifade edilmiş olup, bu kapsamda geçici personelin, anılan Bakanlar Kurulu



Kararında belirtilen ödemelerin dışında ek ödemeden yararlanabilmesi için açık bir kanuni düzenleme, Bakanlar Kurulu Kararı, toplu sözleşme hükmü veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı gerekir.

Diğer taraftan, 23/08/2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali Ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme"'nin "Geçici personele ek ödeme" başlıklı 24 üncü maddesinde; "(1) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile parça başı ücret vermek suretiyle istihdam edilenler hariç olmak üzere 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası hükmüne istinaden yürürlüğe konulan Bakanlar Kurulu kararları kapsamında Yüksek Seçim Kurulu ve Türkiye İstatistik Kurumunda istihdam edilen geçici personel ile 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen geçici personele, 1.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ödeme verilir. Bunlara kurumlarınca döner sermaye dahil başka bir kaynaktan ek ödeme ve benzeri adla herhangi bir ödeme yapılmaz." hükmü yer almakta olup söz konusu geçici personele 2016 yılından itibaren 3. Toplu Sözleşme hükümleri kapsamında miktarı da belirtilerek ek ödeme verileceği hüküm altına alınmıştır.

Başkanlığımızın 08.02.2016 tarihli ve 796 sayılı yazısında; açtıkları davaların lehlerine sonuçlanması neticesinde ek ödeme almaya hak kazanan geçici personele usulüne uygun olarak verilen ek ödemenin geri alınmasının mümkün bulunup bulunmadığı hususunda görüş talep edilmiş olup mezkur görüşümüzde sorulan soruya binaen mahkeme kararı gereğince ek ödeme verilen ve aksi yönde bir mahkeme kararı bulunmayan geçici personele daha önce usulüne uygun olarak ödenen ek ödemelere ilişkin herhangi bir iadenin mümkün bulunmadığı belirtilmiştir.

Yukarda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1. 2016 yılından itibaren kamu kurumlarında mezkur Bakanlar Kurulu Kararı gereğince geçici personel statüsünde görev yapan personelin tamamına 1.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ödeme verileceği,

2. 2016 yılı öncesi mahkeme kararı gereğince ek ödeme verilen geçici personele de 2016 yılından itibaren 1.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ödeme verileceği,

3. 2016 yılı öncesi mahkeme kararı gereğince ek ödeme verilen ve bu kararlar lehlerine kesinleşen geçici personele daha önce usulüne uygun olarak ödenen ek ödemelere ilişkin herhangi bir iadenin mümkün bulunmadığı,



4. Ek ödemeye ilişkin olarak açılan davalar neticesinde mahkeme kararları aleyhine sonuçlanan veya kesinleşen geçici personele mahkeme kararı gereği yapılan ödemelerin söz konusu kararlar çerçevesinde genel hükümlere göre tahsil edilmesi gerektiği,

değerlendirilmektedir.



Özet: Özelleştirme uygulamaları hasebiyle 4/C statüsünde geçici personel olarak atama teklifi yapılacak olan kişinin, geçici personel olarak değil de 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi olarak veyahut da 657 sayılı Kanuna tabi memur olarak atanmasının mümkün olmadığı hakkında...

21/05/2015 tarih ve 3359 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı 4. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"ın "Kapsam ve aranacak şartlar" başlıklı 2 nci maddesinin birinci fıkrasında; "24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirilmek üzere özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) istihdam azaltımına gidilmesi veya bu kuruluşların kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde veya diğer sebeplerle bu kuruluşlarda programa alınma tarihi itibarıyla İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçi statüsünde istihdam edilen ve 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesine göre nakil hakkı bulunmayan personelden iş sözleşmesi özelleştirme tarihinden önce kamu tarafından veya özelleştirme tarihinden sonra 2 yıl içinde özel sektör tarafından kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilenler 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasının ikinci fıkrası kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilirler" hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan; Başkanlığımız kayıtları nezdinde yapılan tetkikte, ...'nın isminin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel statüsünde yerleştirilmesi amacıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın 30/04/2015 tarihli ve 40353213-201.02.02-2760 sayılı yazısı ile Başkanlığımıza iletildiği tespit edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ismi mezkur Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde Başkanlığımıza bildirilenler, anılan Kararın eki Esaslar hükmü gereğince sadece geçici personel statüsünde istihdam edilebileceğinden; İlgilinin bu kapsamda 4857 sayılı Kanuna tabi işçi olarak veyahut da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu tabi memur olarak atama teklifinin yapılması mümkün bulunmamaktadır.



Özet: Geçici personel olarak çalışan personelin otuz günden fazla süre ile sağlık raporu alması durumunda yapılması gereken işlemler hakkında...

21/01/2016 tarih ve 334 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı 4. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"ın "İzinler" başlıklı 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında; "Geçici personele, resmi tabip raporu ile belgelenen hastalıklar için yılda otuz günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür. Bir yılda 30 günü aşan hastalık hallerinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde;

-Mezkûr Esaslar'ın 11 inci maddesinde sarıh bir şekilde bahsedilen hususun "ücretli hastalık izni" olduğu ve ilgilinin bu süre zarfında ücretli izinli sayıldığı; ancak otuz günü aşan raporlar için 5510 sayılı Kanunun meri hükümlerinin uygulanması gerektiği,

-Geçici personelin alabileceği rapor süresine ilişkin ise mezkûr Esaslar'da herhangi bir süre ve sayı kısıtlamasının olmadığı,

-Geçici personelin ücretli hastalık izninde olduğu durum haricinde, raporlu olduğu dönemlerde sözleşmesinin askıda olması gerektiği ve bu süre zarfında ise ilgiliye çalıştığı kurum tarafından herhangi bir ödemenin yapılmaması gerektiği,

-Geçici personelin alacağı raporların usule ve fenne uygun olması hususunda dikkat ve özen gösterilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.



Özet: Geçici personel statüsünde ataması teklif edilen kişinin fiilen teknik uzmanlık gerektiren Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı bünyesinde öğrenim durumları ve mesleki becerilerine göre çalışabileceği hakkında...

18/08/2016 tarih ve 4897 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 2015 yılında uygulanmak üzere yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar"ın "Görev" başlıklı 17 nci maddesinde; "Bu kapsamdaki geçici personel öğrenim durumu ve mesleki becerileri göz önünde bulundurularak istihdam edilirler." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, geçici personele ilişkin olarak mevzuatla düzenlenmiş bir görev tanımı bulunmamakta olup, özelleştirme işlemleri sonrası iş sözleşmeleri sona erenlerin geçici personel statüsünde istihdam edilmesi amacıyla yönelik bu düzenleme çerçevesinde ataması teklif edilerek göreve başlayan söz konusu personelin, kamu hizmetinin yürütülmesi sırasında ihtiyaç duyulacak birimlerde öğrenim durumları ve mesleki becerileri göz önünde bulundurularak amirleri tarafından verilen görevlerde çalıştırılmalarının mümkün bulunduğu, mezkur kararda söz konusu personelin imza yetkisine dair ise açık bir hüküm bulunmadığından, konunun çalıştığınız kurumun mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği mütaala edilmektedir.



Özet: Geçici personelin disiplin soruşturması neticesinde disiplin hükümlerine aykırı hareket ve eylemlerde bulunduğu ve/veya sözleşmeye aykırı davrandığının tespit edilmesi halinde yapılan hal, hareket, iş veyahut da işlemin ağırlığına göre uyarılabileceği veyahut da sözleşmesinin tek tarafı olarak feshedilebileceği hakkında...

16/10/2015 tarih ve 6481 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı 4. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"ın "Kapsam ve aranacak şartlar" başlıklı 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında; "Birinci fıkra kapsamına giren personelin bu madde ile tanınan istihdam hakkından yararlanabilmesi için; müracaat tarihi itibarıyla emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanamamış olması ve 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıması gereklidir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Genel ve özel şartlar" başlıklı 48 inci maddesinde de; "Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,

...

4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

...

6. Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,



c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek (...) (2) akıl hastalığı (...) (2) bulunmamak." hükmüne yer verilmiştir.

Böylelikle, mezkûr Esasların 2 nci maddesi ile 657 sayılı Kanunun 48 nci maddesinin 1, 4, 6 ve 7 nci alt bentleri herhangi bir kişinin geçici personel olarak atanabilmesi için gerekli olan asgari şartları belirtmekte olup geçici personelin çalışmakta olduğu süre zarfında yapmaması gereken hal, hareket, iş ve işlemleri tasvir etmediği anlaşılmaktadır.

Ayrıca, mezkûr Esasların "Suç sayılan fiil ve hareketler" başlıklı 13 üncü maddesinde de; "(1) Çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde Devlet memurları için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar bu Esaslar gereğince istihdam edilecek geçici personel için de geçerlidir." denilmek suretiyle hâlihazırda geçici personel olarak çalışmakta olanların Devlet memurları için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar hususunda yükümlülüklerinin olduğu sarih bir şekilde belirtilmiştir. Bundan dolayı da, geçici personel statüsünde istihdam edilenlerden disiplin hükümlerine aykırı hareket ve eylemlerde bulunanlara ilişkin disiplin soruşturması yapılabilmekte ve soruşturma neticesine göre de geçici personelin sözleşmesi feshedilebilmektedir.

Maliye Bakanlığı'nca vizelenen Tıp Hizmet Sözleşme örneğinde de; sözleşme hükümlerine uymadığı birim amirince tespit edilenlerin, birim amirinin teklifi üzerine, atamaya yetkili amir ve/veya disiplin amiri tarafından uyarılabileceği gibi sözleşmelerinin de tek taraflı olarak feshedilebileceği belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, disiplin soruşturması neticesinde disiplin hükümlerine aykırı hareket ve eylemlerde bulunduğu ve/veya sözleşmeye aykırı davrandığının tespit edilmesi halinde yapılan hal, hareket, iş veya veyahut da işlemin ağırlığına göre geçici personelin uyarılabileceği veya veyahut da sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedilebileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: Malulen emekliye ayrılan geçici personelin “maluliyetinin kaldırılmasına” karar verilmesi durumunda yeniden atanabileceği hakkında...

21/01/2015 tarih ve 436 sayılı görüş

Bilindiği üzere, Bakanlar Kurulunun 01.01.2015 tarihli ve 29222 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2014/7140 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"ın "Sözleşmenin sona ermesi" başlıklı 15 inci maddesinde; " Bu Esaslar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin hizmet sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer ve söz konusu tarih kurumlarınca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından talep edilir." hükmü yer almaktadır.

Mezkur hüküm gereği, geçici personelin yaşlılık aylığı almaya hak kazanana kadar çalıştırılması esas olmakla birlikte, bir istisna olarak malullük durumunda da emekli olabilmesine imkan tanınmıştır. Malullük durumunun ortadan kalktığı ilgili mevzuatı uyarınca belirlenmesi halinde, bu durumda olanların yaşlılık aylığı almaya hak kazanamamış olmaları kaydıyla göreve yeniden başlatılmalarına engel bir durum bulunmamaktadır.

Yukarda yer verilen hüküm ve açıklamalar gereği, söz konusu personelin sağlık kurulu raporuyla belirlenmiş olan malullük süresinin sonunda iyileşmesi halinde, yeniden göreve başlatılarak yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı tarihe kadar istihdam edilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.



Özet: Geçici personelin, bir yıl içerisinde birden fazla 30 günü aşan rapor alması durumunda, bu personele yapılacak işlem hakkında...

05/09/2014 tarih ve 4751 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 01/01/2014 tarihli ve 28869 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 30/12/2013 tarihli ve 2013/5762 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Karar'ın "izinler" başlıklı 11 inci maddesinde, "...Geçici personele, resmî tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ilgilinin ücretinden düşülür..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla; geçici personele tedavisi 30 günden fazla süren hastalıklarının tedavisi süresince bir mali yıl içerisinde en fazla 30 gün ücretli izin verilebileceği, bir mali yılda 30 günü aşan resmi tabip raporu sürelerine ilişkin olarak ilgililerin sözleşmelerinin askıda kalacağı ve 30 günü aşan sürelerle tekabül eden hastalık izinlerinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ilgili mevzuatı çerçevesinde geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği, resmi tabip raporunun yeni mali yıla isabet eden kısım için ise tekrar 30 günlük sürenin hesap edileceği değerlendirilmektedir.





ŞEHİT YAKINI, GAZİ VE GAZİ YAKINI
ATAMALARINA
DAİR
GÖRÜŞLER







Özet: Babasının köy korucusu iken şehit olması hasebiyle 3713 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesi kapsamında sağlanan istihdam hakkından; abisi ile amcasının faydalandığı ancak abisinin görevinden istifa etmesi sebebiyle abisinin yerine istihdam hakkından faydalanma hakkında...

04/01/2017 tarih ve 27 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 18/04/2014 tarihli ve 2014/6289 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik" in "Ataması yapılanların yeniden başvurusu " başlıklı 12 nci maddesinde; "Atama onayı alınmasına rağmen göreve başlamayanlar, ataması yapılanlardan görevlerinden ayrılanlar ile görevlerine son verilenler bu Yönetmelik hükümlerine göre yeniden başvuruda bulunamazlar." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci maddesi kapsamında hak sahibi olarak ataması yapılan ve göreve başlayan M.. sonraki bir tarihte bu görevinden ayrılmış olsa da söz konusu istihdam hakkının kullanılmış olması hasebiyle, ilgilinin aynı haktan tekrar faydalanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında ataması teklif edilen ilgilinin ilgili Kanunun geçici 15 inci maddesi çerçevesinde teknisyen unvanına atanma talebi hakkında...

09/12/2016 tarih ve 7241 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa 27/07/2016 tarihli ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesiyle eklenen geçici 15 inci maddesinde; "Bu maddenin yürürlük tarihinden önce, ek 1 inci madde kapsamında göreve başlayan personelden, Devlet Personel Başkanlığı tarafından atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanları 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alanlar, bu unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara kamu kurum ve kuruluşlarınca sınava tabi olmaksızın atanırlar. İhraz etmiş bulundukları kadroların atandıkları kamu kurumlarında olmaması halinde ilgililer asli memurluğa atandıktan sonra bir defaya mahsus olmak üzere diğer kanunlarda yer alan herhangi bir kontenjan sınırlamasına tabi olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanabilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu çerçevede,

-Başkanlığımızca atama teklifinizin yapıldığı tarihte ihraz ettiğiniz unvanın 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerinde yer alması ve atanabileceğiniz unvanın Kurumunuz kadro veya pozisyonlarında yer alması koşulu ile Kurumunuz tarafından ihraz etmiş bulunduğunuz unvana ilişkin kadro veya pozisyona atamanızın yapılmasının Kanunun amir hükmü olduğu,

-İstihdam edilmekte olduğunuz Kurumda ihraz ettiğiniz unvana ilişkin kadro veya pozisyon olmaması durumunda, öğrenim durumunuz itibarıyla ihraz ettiğiniz unvanın bulunduğu başka bir Kuruma 657 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde naklen atanma başvurusu yapmanız gerektiği,

-Naklen atanma başvurusu yaptığınız Kurumun, 3713 sayılı Kanunun geçici 15 inci maddesi kapsamında yapılacak naklen atamalarda diğer kanunlarda yer alan herhangi bir kontenjan sınırlamasına tabi olmadığı,

değerlendirilmektedir.



Özet: 3713 sayılı Kanun hükümleri kapsamında istihdam hakkını kullanmak üzere ismi bildirilen kişinin, atandığı tarih öncesinde silah altına alınması sebebiyle iş hakkının saklı tutularak askerlik terhis sonrası işe başlayabileceği hakkında...

06/05/2015 tarih ve 3049 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun atamalarda görev yerine hareket ve işe başlama süresinin düzenlendiği 62 nci maddesinde, ilk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle; 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 zorunda oldukları, işe başlamama halinde yapılacak işleme ilişkin 63 üncü maddesinde ise, bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmalarının iptal edileceği ve bunların 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemeyecekleri, bunların belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemlerinin atamaya yetkili makamlarca iptal edileceği belirtilmiştir.

Mezkûr Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların düzenlendiği 48 inci maddesinin A) Genel Şartlar bölümünün 6 ncı fıkrasında; "6. Askerlik Durumu İtibariyle;

a)Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b)Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c)Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut erteletmiş veya yedek sınıfına geçirilmiş olmak," hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre kamu kurum ve kuruluşlarında ataması yapılacak memur adaylarının askerlik durumu itibariyle söz konusu hükümde yer alan üç şarttan birini taşımaları gerekmektedir.

Son zamanlarda askerlikleri esnasında merkezi yerleştirme işlemlerine başvuran ve yerleştirilmesi yapılan, ancak yerleştirildikleri kurumlarca mezkûr Kanunun 62, 63 ve 48 inci madde hükümleri gerekçe gösterilerek ataması yapılmayan adaylar tarafından açılan davalarda yargı mercileri, askerlik hizmetinin bir kamu hizmeti olduğu ve adayların sınava



girerken ne zaman atanacaklarını bilmediklerinden bahisle çoğunlukla adaylar lehine karar vermektedirler.

Mezkûr hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, herhangi bir kamu kurumuna yerleştirilen ancak bu tarihte askerde olması sebebiyle ataması yapılamayan adayların askerliğini bitirmesini müteakip atanmak üzere yerleştirildiği kurumlara başvurması halinde atamalarının yapılabileceği mütalaa edilmektedir.



Özet: 3713 sayılı Kanun gereğince "hizmetli" unvanına atanan bir personelin atandıktan sonra Açık Öğretim Lisesinden mezun olması nedeniyle "memur" unvanlı kadroya görevde yükselme hükümleri çerçevesinde atanabileceği ve bu durumda boş kalacak olan hizmetli kadrosunun iptal edilmesi gerektiği hakkında...

26/08/2016 tarih ve 5095 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 3713 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinin 8 inci fıkrasında: "Hak sahiplerinin kamu kurum ve kuruluşlarına kura sonucu yapılacak atamalarda atama teklifinin yapılması ile birlikte diğer kanunlardaki hükümlere bakılmaksızın ve başka bir işleme gerek kalmaksızın atama teklifi yapılan kamu kurum ve kuruluşlarına kadro ve pozisyonlar ihdas, tahsis ve vize edilmiş ve mevzuatı uyarınca düzenlenen ilgili cetvel ve bölümlere eklenmiş sayılır. Bu şekilde ihdas edilen kadro ve pozisyonlar, herhangi bir şekilde boşalması hâlinde başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; aynı Kanunun Ek 1 inci maddesinin 6 ncı fıkrasında: " Hak sahiplerinden ilköğretim, ortaokul, ilkokul mezunu olanların hizmetli unvanlı kadro ve pozisyonlara; ortaöğretim ve yükseköğretim mezunu olanların, atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanın 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alması koşuluyla ihraz etmiş bulundukları unvanlara, bunların dışında kalan ortaöğretim ve yükseköğretim mezunlarının ise memur unvanlı kadro ve pozisyonlara atama teklifleri Devlet Personel Başkanlığınca yapılır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla; yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar gereğince, atama teklifi yapıldığı tarihte ortaokul mezunu olan ilgilinin, atama teklifinden sonraki bir tarihte lise diplomasına haiz olması nedeniyle ilgilinin ancak "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde memur olarak atanmasının mümkün olduğu, atandığında boş kalan hizmetli unvanlı kadronun yukarıda yer alan ilgili Kanun hükmü gereği herhangi bir işlem yapılmadan iptal edilmiş sayılacağı değerlendirilmektedir.



Özet: Askerlik görevini yaparken mayın patlaması sonucu yaralanan, ancak gazi unvanı verilmeyen kişinin herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda işçi olarak öncelikli istihdam imkanı olduğu hakkında...

01/02/2016 tarih ve 667 sayılı görüş

Kamu Kurum Ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "İşe göndermede öncelikli olanlar" başlıklı 5 inci maddesinde "(1) Kamu kurum ve kuruluşlarının açık iş taleplerinin karşılanması için gönderilecek listelerde Kurum tarafından aşağıda sayılanlara öncelik hakkı tanınır:

a) Terörle mücadele sırasında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar ile terörle mücadelede üstün başarılarından dolayı komutanlarınca takdire layık görülen yedek subay, erbaş ve erler...

(2) Terörle mücadele sırasında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar, sağlık raporu ve terörle mücadelede yaralandığını belgeleyen komutanlık yazısıyla; terörle mücadelede göstermiş oldukları üstün başarı nedeniyle takdire layık görülenler ise asgarî tugay komutanlıklarınca, Jandarma Genel Komutanlığı için asgarî alay komutanlıklarınca kendilerine verilen takdir belgeleriyle durumlarını belgelendirir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, mezkur Yönetmeliğin 5 inci maddesi gereğince; kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımına yönelik taleplerinde öncelik hakkınız bulunduğu ve bu haktan faydalanmak için ikamet ettiğiniz ilin Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurmanız gerektiği değerlendirilmekte olup, talebiniz ile ilgili olarak Başkanlığımızca yapılacak bir işlem bulunmamaktadır.



Özet: 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında "memur" unvanıyla atama teklifi yapılan bir personelin öğrenim durumu itibarıyla ihraz ettiği "teknisyen" kadrosuna atanabileceği hakkında...

29/11/2016 tarih ve 6918 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa 27/07/2016 tarihli ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesiyle eklenen geçici 15 inci maddesinde; "Bu maddenin yürürlük tarihinden önce, ek 1 inci madde kapsamında göreve başlayan personelden, Devlet Personel Başkanlığı tarafından atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanları 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alanlar, bu unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara kamu kurum ve kuruluşlarınca sınava tabi olmaksızın atanırlar. İhraz etmiş bulundukları kadroların atandıkları kamu kurumlarında olmaması halinde ilgililer asli memurluğa atandıktan sonra bir defaya mahsus olmak üzere diğer kanunlarda yer alan herhangi bir kontenjan sınırlamasına tabi olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanabilir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerinde yer alan mühendis, tekniker, teknisyen gibi unvanlar alanlarındaki tüm öğrenim türlerini kapsamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları bu unvanlardaki personel istihdam taleplerini unvanla birlikte öğrenim türünü ifade eden nitelik kodlarıyla yapmaktadırlar. Bu kapsamda aynı unvanlı kadroda istihdam edilmekle birlikte bir kurumda elektrik mühendisi, diğer kurumda ziraat mühendisi istihdam edilebildiği göz önüne alındığında, sadece bahse konu unvanlı bir kadronun bir kurumda bulunması personel ihtiyacını tanımlamak açısından yeterli sayılmamaktadır.

Bu itibarla, 3713 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesi kapsamında göreve başlayanlardan Başkanlığımız tarafından atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerinde yer alması ve söz konusu unvanların Rektörlüğünüz kadrolarında bulunması, ayrıca atanacakları unvanlar için öngörülen niteliklerin Rektörlüğünüzün personel ihtiyacı bulunan alanlara ilişkin talep ettiği nitelikler arasında bulunması halinde ilgililerin naklen veya kurum içi atamalarının mevcut kadrolarınıza yapılacağı mütalaa edilmektedir.





ÖZELLEŞTİRME KAPSAMINDAKİ ATAMALARA DAİR GÖRÜŞLER







Özet: 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi gereğince Araştırmacı (Ö) kadrosuna ataması yapılan kişinin başka bir birimde görevlendirilmesinin mümkün olduğu hakkında...

25/11/2015 tarih ve 7154 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliği Hükümlerinin 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında; "Araştırmacı" unvanlı kadroya atanan personel;

A) Merkez Teşkilatında: Danışma birimlerinde Daire Başkanı, danışma birimi bulunmayan kurumlarda ise yardımcı birimlerde Daire Başkanı, Daire Başkanı bulunmaması halinde Şube Müdürü,

B) Taşra Teşkilatında:

a) Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında: Atama teklifi yapılan İl'de; Bölge Müdürlüğüne bağlı İl Müdürlüğü bulunması halinde İl Müdürü, İl Müdürlüğü bulunmaması halinde ise Şube Müdürü veya Başmühendis,

b) Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında: İl Müdürü, Defterdar, Cumhuriyet Başsavcısı,

c) Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında: İlçe Müdürü, Defterdarlıkça uygun görülecek Müdür, Cumhuriyet Başsavcısı,

C) Üniversitelerde: Rektörlükçe uygun görülecek Daire Başkanı, emrinde görevlendirilir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Bakanlığınızın Karaman İli taşra teşkilatına ataması yapılan personelin, hiyerarşik olarak müdüre bağlı kalması şartıyla geçici olarak görevlendirilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir.



Özet: 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi çerçevesinde Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya atama teklifi yapılan personelin daha sonra şube müdürü unvanlı kadroya atamasının yapıldığı ancak ilgilinin talebi ile Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya tekrar atamasının yapılamayacağı hakkında...

11/03/2016 tarih ve 1603 sayılı görüş

4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza ismi bildirilerek Genel Müdürlüğünüz emrine "Araştırmacı (Ö)", unvanlı kadroya atama teklifi yapılan personelin daha sonra "şube müdürü" unvanlı kadroya atamasının yapıldığı ancak ilgilinin talebi ile "Araştırmacı (Ö)" unvanlı kadroya tekrar atamasının yapıp yapılamayacağına ilişkin görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, "Araştırmacı (Ö)" benzeri kadrolar sadece Başkanlığımızca yapılacak atama tekliflerinde kullanılmak üzere Bakanlar Kurulu Kararı ile tahsis edilmiş olup söz konusu kadrolara Kurumlarca atama yapılması mümkün bulunmamaktadır.



Özet: Daha önce teknisyen, başteknisyen ve şef teknisyen unvanlarında çalışan, özelleştirme uygulamaları kapsamında istihdam fazlası personel olarak başka bir kuruma teknisyen olarak atanan personelin, görevde yükselme sınavına katılmaksızın teknik şef unvanına atanamayacağı hakkında...

10/06/2016 tarih ve 3529 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 2'nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dâhil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Adı geçen Yönetmeliğin, ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, sözlü sınava ilişkin hükümleri hariç olmak üzere bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmü, geçici 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmü yer almaktadır.

15/03/2014 tarihli ve 28942 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin "Hizmet grupları" başlıklı 5'inci maddesinin görevde yükselme sınavına tabi unvanların sayıldığı ikinci fıkrasının "a) Yönetim hizmetleri grubu" başlıklı bendinin üçüncü alt bendinde "Şef, Teknik şef, Koruma ve güvenlik amiri" unvanlarına; "d) Teknik Hizmetler Grubu" başlıklı bendinin üçüncü alt bendinde "Başteknisyen" unvanına;



unvan değişikliği sınavına tabi unvanların sayıldığı üçüncü fıkrasında ise "teknisyen" unvanına yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin, görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak özel şartların sayıldığı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde "Teknik Şef pozisyonuna atanabilmek için; 1) En az 2 yıllık yüksekokulların hizmetin gerektirdiği bölümlerinden mezun olmak, 2) Teknik Uzman pozisyonunda en az 2 yıl, Mühendis veya Mimar pozisyonlarında en az 5 yıl, 4 yıllık mesleki veya yüksek teknik öğrenim gerektiren unvanlarda en az 5 yıl, 2 veya 3 yıllık mesleki veya yüksek teknik öğrenim gerektiren unvanlarda en az 7 yıl hizmeti bulunmak, 3) Görevde yükselme yazılı sınavında başarılı olmak." şartlarının, (j) bendinde "Başteknisyen pozisyonuna atanabilmek için; 1) Endüstri meslek lisesi veya teknik liselerin hizmetin gerektirdiği bölümlerinden mezun olmak, 2) Teknisyen pozisyonunda en az 8 yıl hizmeti bulunmak," şartlarının, unvan değişikliğine tabi olarak atanacaklarda aranacak şartların sayıldığı 8'inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde ise "Teknisyen ve Ressam pozisyonuna atanabilmek için; 1) Endüstri meslek lisesi veya teknik liselerin hizmetin gerektirdiği bölümlerinden mezun olmak, 2) Unvan değişikliği sınavında başarılı olmak." şartlarının aranacağı hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan Kurum Yönetmeliğinin "Hizmet grupları arasında geçişler ve sınavsız atama" başlıklı 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında "Bu Yönetmelik kapsamına giren kadro ve pozisyonları, ilgili mevzuat uyarınca kazananların hakları saklıdır." hükmüne, aynı fıkranın (b) bendinde ise "Hizmet grupları arasındaki görevde yükselme niteliğindeki unvanlı kadro ve pozisyonlara geçişlerde ve aynı hizmet grubu içerisinde üst unvanlı kadro veya pozisyonlara geçişlerde görevde yükselme sınavı şartı aranır. Ancak Teşekkülde ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, görevde yükselme sınavına tabi tutulmadan atama yapılabilir." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde; başteknisyen ve teknisyen unvanlarını ihraz ettiğiniz, "baş" teknisyen unvanının "şef" teknisyen olarak değiştirildiği, mevcut düzenlemelerde şef teknisyen unvanının yer almadığı, başteknisyen ve teknisyen unvanı için ortaöğretim mezunu, teknik şef unvanı için ise yüksekokul mezunu olmak gerektiği, teknik şef unvanını ihraz etmediğiniz anlaşılmakta olup, teknik şef ile başteknisyen unvanının aynı düzey kadro olduğuna ilişkin meri mevzuatta bir hüküm bulunmaması ve teknik şef ile başteknisyen unvanlarının aynı hizmet grubu içinde yer almaması sebebiyle, görevde yükselme sınavına katılmaksızın teknik şef unvanına atanmanızın mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.



Özet: Teknik Uzman unvanı ile çalışmakta iken 4046 sayılı Kanun kapsamında Uzman (Ö) kadrosuna atanan personele uygulanacak ek gösterge hakkında...

01/12/2015 tarih ve 7626 sayılı görüş

Bilindiği üzere 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Aylık ve Ücretler başlıklı 25 inci maddesinin c fıkrasında; " Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz. Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. 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 Bakanlar Kurulu yetkilidir." hükümleri yer almakta olup II sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaş unsurları içerisinde ek gösterge kalemi bulunmamaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; daha önce 399 sayılı KHK ya ekli II sayılı cetvelde bulunan teknik uzman unvanıyla görev yapmakta iken Başkanlığımızca Bakanlığınız emrine Uzman(ö) kadro unvanıyla atama teklifi yapıp göreve başlayan ilgilinin, atandığı kadronun ek göstergesinden faydalandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.



Özet: Kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta iken İstanbul Defterdarlığına memur olarak atanan kişinin, kapsam dışı personel statüsünde görev yaptığı sürelerin değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

09/12/2016 tarih ve 7247 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinde, özelleştirme programına alınan veya özelleştirilen kuruluşlardaki 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak veya sözleşmeli statüde çalışmakta olanlar ile iş kanunlarına tabi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan mezkur maddede yer verilen personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadrolardan Başkanlığımızca tespit edilen kadroya atamasının teklif edileceği, atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum veya kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içerisinde bu kurum veya kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılmasının zorunlu olduğu, kurum ve kuruluşların atama ve göreve başlatma işlemlerinin sonucunu en geç onbeş gün içerisinde Başkanlığımıza bildirecekleri hükmüne bağlanmıştır.

Diğer taraftan, geçici 9 uncu maddesinde ise "Kamu İktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmakta iken bu Kanunun 22 nci maddesi uyarınca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kurumlara nakledilerek Devlet memuru statüsüne geçirilenlerin sözleşmeli statüde (kapsam dışı personel dahil) geçen hizmet süreleri; aynı Kanunun ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddelerine göre, 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri de dikkate alınmak suretiyle, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla kadro şartı aranmaksızın kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla,

-Adı geçen personelin kapsam dışı personel statüsünde geçen hizmet süresinin söz konusu sınava girebilmek için gerekli olan hizmet süresi hesabına dahil edilmesi gerektiği,

-Ayrıca, söz konusu red işlemi Maliye Bakanlığının işlemi olduğundan, ilgili Bakanlıktan görüş alınmasının uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.



Özet: 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmakta iken özelleştirme kapsamında ataması yapılan personelin, daha önce taşeron şirketlerde ifa etmiş olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylığına esas derece ve kademesinde değerlendirilmesi gerektiği hakkında...

13/05/2016 tarih ve 2988 sayılı görüş

Bilindiği üzere; 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında; "Nakle tâbi personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içerisinde ataması teklif edilir....Naklen atanan personel hakkında geçici 9 uncu madde hükümleri dikkate alınır." hükmü, Geçici 9 uncu maddesinde ise; "Kamu İktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmakta iken bu Kanunun 22 nci maddesi uyarınca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kurumlara nakledilerek Devlet memuru statüsüne geçirilenlerin sözleşmeli statüde (kapsam dışı personel dahil) geçen hizmet süreleri; aynı Kanunun ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddelerine göre, 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri de dikkate alınmak suretiyle, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla kadro şartı aranmaksızın kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce özelleştirme kapsamına alınmış bulunan kuruluşlardan kamu kurum ve kuruluşlarına atanmış bulunan memur ve sözleşmeli personel hakkında da bu madde ile bu Kanunun 22 nci maddesinde fark olarak ödenmesi öngörülen tazminata ilişkin hükümler uygulanır." hükümlerine yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler değerlendirildiğinde; İlginin, 4046 sayılı Kanunun 22 nci ve geçici 9 uncu maddelerinin amir hükmü uyarınca kapsam dışı personel olarak çalışılan hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığına esas derece ve kademesinin tespitinde değerlendirilmesi gerektiği, özel sektörde çalışılan sürelerin kazanılmış hak aylığına esas derece ve kademesinin tespitinde dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.



Özet: 399 sayılı KHK'nın II sayılı Cetveline tabii olarak sözleşmeli Avukat pozisyonunda çalışmakta iken özelleştirme kapsamında ataması yapılan personele, daimi görev harcırahı ödenemeyeceği hakkında...

08/10/2015 tarih ve 6287 sayılı görüş

Bilindiği üzere, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının personel rejimini düzenleyen, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede, sözleşmeli personelin hak ve yükümlülükleri, memuriyet statüsünden bağımsız olarak düzenlenmiş olup, aynı Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadro ve pozisyonlara naklen atanabileceğine dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 13/3/1990 tarih ve 02162 sayılı yazımızda yer alan I seri nolu KİT Personel Rejimi Genel Tebliğinde de "Sözleşmeli personelin naklen atanması söz konusu olmadığından bir sözleşmeli personelin diğer bir teşebbüs veya bağlı ortaklıkta görev alması, açıktan işe alma niteliğindedir..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 24/11/1994 tarihli 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında: "Nakle tâbi personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya...ataması teklif edilir. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarının (özelleştirme kapsamındaki kuruluşlar hariç) mevcut boş kadro veya pozisyonlarına da ihtiyaçlar doğrultusunda atama teklifi yapılabilir." ifadesine yer verilmektedir.

Ayrıca, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin "Harcırah" başlıklı 31 inci maddesinde "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 yapılır." hükmü yer almaktadır.



Bununla birlikte, harcırahın hangi hallerde verileceğine ilişkin düzenleme 6245 sayılı Harcırah Kanunun 10 uncu maddesinde sayılmış olup, Devlet memuriyetine veya işçi statüsüne ilk defa atananlara harcırah ödenmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yapılan incelemede, ilgili personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (2) sayılı cetvelinde yer alan "avukat" unvanı ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Söz konusu KHK'ya tabi personelin, naklen atanması mümkün bulunmadığından bir sözleşmeli personelin diğer bir teşebbüs veya bağlı ortaklıkta görev alması, açıktan işe alma niteliğindedir. Başkanlığımızca 4046 sayılı Kanuna istinaden yapılan atama teklifi işlemi, ilgili Teşebbüs veya bağlı ortaklık tarafından yapılan açıktan atama işlemi ile tamamlanmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22 inci maddesi uyarınca Genel Müdürlüğünüz emrine atama teklifi yapılan kişiye, 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında daimi görev harcırahı ödenemeyeceği değerlendirilmektedir.



Özet: 6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi çerçevesinde, bir Bakanlık emrine muhasebeci unvanı ile ataması teklif edilen kişinin eski kadro maaşı ile yeni kadro maaşı arasındaki fark tazminatının hesaplanması hakkında...

09/09/2016 tarih ve 5425 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin beşinci fıkrasında; "Bu madde hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tâbi personele, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum veya kuruluştaki kadro veya pozisyonlara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere fark tazminatı ödenmesine son verilir." hükmüne yer verilmektedir

6360 sayılı Kanun kapsamında memur statüsüne haiz diğer personelden Devlet Personel Başkanlığı tarafından nakledilenlerin aylık ve diğer mali hakları hesabında dikkat edilecek hususlar şunlardır;

Eski kadrolarına ilişkin aylık ve mali haklar toplam net tutarı;

İlgililerin eski kadrolarına bağlı olarak en son ayda almakta oldukları (4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre ödenen sosyal denge tazminatı, fazla mesai ücreti ve fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç olmak üzere)sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarını ifade eder (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır);

Yeni kadrolarına ilişkin aylık ve mali haklar toplam net tutarı;



İlgililerin yeni kadrolarının aylık ve diğer mali hakları toplam net tutarını (4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre ödenen sosyal denge tazminatı, fazla mesai ücreti ve fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç), ifade eder.

Fark tazminatı:

İlgililerin eski kadrolarına bağlı olarak en son ayda almakta oldukları (4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre ödenen sosyal denge tazminatı, fazla mesai ücreti ve fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç olmak üzere) sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının;

İlgililerin yeni kadrolarının aylık ve diğer mali hakları toplam net tutarından (4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre ödenen sosyal denge tazminatı, fazla mesai ücreti ve fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) fazla olması halinde herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aradaki farkın kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenmesi gerekmektedir.

Fark tazminatı ödemelerinde;

- 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre ödenen sosyal denge tazminatı,

- Kadro unvanına bağlı olmaksızın ilgililerin kişisel durumları dikkate alınarak ödenen aile yardımı ödeneği, yabancı dil tazminatı, sendika ödeneği, huzur hakkı, encümen ödeneği ve toplantı ücreti ödemeleri,

- Lojman kira bedeli, icra kesintisi, askerlik borçlanması ve benzeri adlarla yapılan çeşitli kişisel kesintiler,

İlgililerin gerek eski kadroları gerekse yeni kadroları için yapılan ödemeler toplam net tutarının hesabında dikkate alınmayacaktır.

- Fark tazminatı ödemesine atanılan kurumda ve atanılan kadro unvanında kalındığı sürece devam edilecektir. Personelin kendi isteği olmaksızın aynı kurumda yapılan kadro unvanı değişikliklerinde de uygulamaya devam edilecektir. Ancak, kurum değiştirenler ile isteğe bağlı olarak kadro unvanında değişiklik olanlar hakkında fark tazminatı uygulanmasına son verilecektir.

Bu itibarla, personelin eski kadro maaş tutarı sabit bir değer olarak esas alındığı için maaş katsayısındaki artışlar yeni kadro maaş hesabında dikkate alınması gerekmekte olup, akabinde katsayı artışları sonucu oluşan yeni kadro maaşı ile eski kadro maaş karşılaştırılarak eski kadro maaşının yeni kadro maaşından fazla olması halinde aradaki tutarın fark tazminatı olarak ödenmesi gerekmektedir.



Özet: 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi kapsamında nakle tabi istihdam fazlası olarak bildirileceklerin, nakil işlemleri sırasında tüm alacak hakları hesaplanırken aldıkları "vekalet ücreti"nin dikkate alınmayacağı ve devir yıllık izin süresi hakkında...

15/01/2017 tarih ve 238 sayılı görüş

Bilindiği üzere, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi ile özelleştirme programına alınan veya özelleştirilen kuruluşlarda, iş kanunlarına tabi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan ve adı geçen maddede yer verilen personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadro veya pozisyonlardan Başkanlığımızca tespit edilenlere atamalarının teklif edileceği düzenlenmiştir.

Mezkur maddenin 5 inci maddesinde; "Bu madde hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tâbi personele, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum veya kuruluştaki kadro veya pozisyonlara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; 09/03/2002 tarihli ve 24690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Elektromekanik Sanayii A.Ş. (Temsan) Genel Müdürlüğü Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin "Vekalet" başlıklı 49 uncu maddesinin 4 üncü fıkrası ile "Vekalet Ücreti: Personel vekalet ettiği görev için ödenen Makam ve Sorumluluk Tazminatı asli görevi için ödenen Makam ve Sorumluluk Tazminatından fazla ise aradaki fark vekalet ücreti olarak ödenir." şeklinde hüküm bulunmaktadır.



Bu kapsamda nakle tabi personelin toplam net ücretinin hesabında Başkanlığımıza bildirildiği tarihteki kadro veya pozisyonuna ilişkin olan ödeme kalemlerinin değerlendirilebileceği görülmektedir. Vekâlet ücreti ise geçici hallere mahsus bir ödeme unsurudur ve vekâlet edilen kadro veya pozisyonla bağın kopması sonucunda ücret unsuru olmaktan çıkmaktadır. Başkanlığımıza bildirilen nakli tabi personel vekâlet ettikleri unvan ile değil, ihraz ettikleri unvanla bildirilmektedir. Bu durumda da vekâlet ilişkisi sona ermektedir.

Öte yandan; Başkanlığımızca yapılan atama teklifi işleminden sonra personelin istihdam ilişkisine esas statüsü değişmektedir. Örneğin, 4046 sayılı Kanunun 22 inci maddesinin 4 üncü fıkrasında "İş kanunlarına tâbi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı ödenmez ve bunların önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem tazminatına esas hizmet süreleri 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyelerinin hesabında dikkate alınır." hükmü ile kişinin bağlı olduğu sosyal güvenlik ilişkisi yeni atandığı statüye göre değişmektedir. Bu sebeple personelin yıllık izni gibi diğer hakları da yeni atandığı statüye uygun olarak yeniden düzenleneceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunun "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59 uncu maddesinde; "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen maddeye istinaden; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23/01/2013 tarihli, Esas No: 2010/38537, Karar No: 2013/2673 sayılı kararında; "...Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.", 04/02/2013 tarihli Esas No: 2012/2770, Karar No: 2013/4106 sayılı kararında; "...Bakanlığı'na bağlı işyerinin devri nedeni ile iş ilişkisi sona erdirilerek, 657 sayılı yasa kapsamında memur veya sözleşmeli personel olarak çalışmak üzere devredilmiştir. Devirden sonra oluşan ilişki statü ilişkisidir. İş ilişkisi devir ile sona ermiştir... Dinlenme hakkına ilişkin Anayasa'nın 50, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 nci maddeleriyle 3999 s. Kanunla kabul edilen ve iç hukuk normu haline gelen, iş ilişkisinin sona ermesi üzerine çalışanların yasalardan doğan haklarının ödenmesini öngören 158 no.lu uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullandırılmayan izinleri karşılığı ücretin ÖDENMESİNİ GEREKTİRMEKTEDİR." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Şirketinizde "vekâlet ücreti" alanların, aldıkları bu ücretin geçici hallere mahsus bir ödeme unsuru olması dolayısıyla nakil işlemleri sırasında, kişinin tüm alacak hakları hesaplanırken dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı,



- Nakil kapsamındaki personelin yıllık izinlerinin ise 4046 sayılı Kanununa istinaden yapılan atama işleminden sonra tabi olacağı yeni istihdam hukukuna göre belirlenecek olmasından dolayı, nakle tabi işçi statüsündeki personelin kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücretlerin ödenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



Özet: ... A.Ş. Genel Müdürlüğünde daimi işçi statüsünde çalışan personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlara nakli hakkında...

26/05/2015 tarih ve 3481 sayılı görüş

31/12/2014 tarihli ve 29222 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların 2 nci maddesinin birinci fıkrasında; "24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirilmek üzere özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) istihdam azaltanına gidilmesi veya bu kuruluşların kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde veya diğer sebeplerle bu kuruluşlarda programa alınma tarihi itibarıyla İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçi statüsünde istihdam edilen ve 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesine göre nakil hakkı bulunmayan personelden iş sözleşmesi özelleştirme tarihinden önce kamu tarafından veya özelleştirme tarihinden sonra 2 yıl içinde özel sektör tarafından; kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilenler 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilirler." hükmü ve ikinci fıkrasında: " Bu durumdaki personelin, bu haktan yararlanabilmesi için; iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesi halinde kuruluşları kanalıyla, iş akitlerinin özel sektör tarafından feshedilmesi halinde ise kuruluşları kanalıyla veya bizzat, fesih tarihini müteakip 60 gün içerisinde Ek-I'de yer alan formu kullanmak suretiyle Özelleştirme İdaresi Başkanlığına başvurmaları gerekir." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, yukarıda yer verilen hükümler uyarınca Özelleştirme İdaresi Başkanlığına müracaat ederek nakil hakkından yararlanmanızın uygun görülmesi ve mezkur Başkanlıkça isminizin bildirilmesi durumunda Başkanlığımız tarafından atama teklifinizin 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında yapılabileceği, bunun dışında ilgili mevzuatta işçinin naklini düzenleyen herhangi bir düzenleme bulunmadığından diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanmanızın mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

[illegible]