



T.C.
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

MÜTALAALAR ÖZEL BÜLTENİ

ANKARA
TEMMUZ 2013

T.C.
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

İzmir Cad. No: 41 Kızılay/Ankara/TÜRKİYE
Tel: (0.312) 418 80 71 – 418 83 07 - 15 - 71 - 72 - 74
web: www.dpb.gov.tr • e-posta: info@dpb.gov.tr

SUNUŞ

Devlet Personel Başkanlığı; kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün ve uygulanmasının esaslarını tespit etmek, bunların düzenlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmaları yapmak, kamu kurumlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak için uygulanacak usul ve esasları düzenlemek ve bu konuda gerekli çalışmaları yapmak, kamu yönetimi teşkilatının geliştirilmesi ve kamu personelinin yetiştirilmesi hususlarında faaliyette bulunmak üzere 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur.

Yarım asırdan fazla bir geçmişe sahip olan ve Ülkemizin en köklü kurumlarından biri olan Devlet Personel Başkanlığı kamu personel sistemimizin yeniden yapılandırılması ve dönüşümü projelerinde önemli roller üstlenmiştir. Başkanlığımız vatandaş merkez alan, kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını temel ilke kabul eden bir anlayışla, kendisine verilen görevleri mevcut mevzuat ve bütçe imkanları çerçevesinde en iyi şekilde yürütmektedir.

Kamu personel politikasının uygulanması sırasında kamu kurumlarının yaşadığı tereddütlerin giderilmesi ve vatandaşların bilgi taleplerinin karşılanmasında Devlet Personel Başkanlığı tarafından tesis edilen görüşler uygulayıcılara yol göstermesi anlamında çok büyük önem taşımaktadır.

Gerek mevzuat değişikliği gerekse yargı kararları dikkate alınarak Başkanlığımız tarafından verilmiş olan mütalaalardan bir kısmı güncelliğini kaybetmiş veya değiştirilmiş bulunmaktadır. Bu sebeple, Başkanlığın ana hizmet birimleri tarafından tesis edilen ve güncelliğini koruyan görüşlerden bazılarının “Mütalaalar Bülteni Özel Sayısı”nda toplanarak kamuoyunun ilgisine sunulması kararlaştırılmıştır. Başkanlığımızın internet sayfasında da yayımlanacak olan görüşlerin hem kamu kurumlarındaki uygulayıcılara hem de bu yönde ilgisi olan kamu çalışanlarına ve alaka gösteren vatandaşlara yararlı bir çalışma olması umuduyla...

Mehmet Ali KUMBUZOĞLU
Devlet Personel Başkanı

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Aday Memurları Hakkında

- Aday memur olarak çalışmakta olan personelin KPSS süreci sonunda başka kurumun memur kadrosuna yerleştirilmesi durumunda, çalışmakta olduğu kurumun muvafakat vermesi durumunda atanmasının mümkün olduğu hk. (05/01/2011-2555) 1
- Aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespiti memuriyetten çekilmeden önce adaylık geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği. (24/01/2011-24232) 2
- Stajyer Kontrolör olarak görev yapmakta olan ilgilinin Dernekler Denetçi Yardımcısı olarak geçirdiği sürelerin aday memurlukta geçirilmesi gereken sürenin hesabında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (06/03/2009-3882)..... 3
- Bakanlığımıza açıktan aday memur olarak atanan ve göreve başladıktan sonra, adaylık dönemi içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin A/1, A/6 ve A/9 uncu bentleri gereğince kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi talebinde bulunanlar hakkında yapılacak işlem. (30/04/2010-8303) 4
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluşta aday memur olarak çalışan ilgilinin, Üniversiteye Araştırma Görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı hk. (07/12/1994) 5
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi ile 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlerden Devlet memurları kadrolarına atananlardan bir yıldan fazla hizmeti bulunanlar ile bir yıldan az hizmeti bulunanların adaylığa tabi tutulup tutulmayacağı hk. (13/06/2011-12406) 6

Aile Yardımı Ödeneği Hakkında

- Bakanlığımıza bağlı yurtdışı temsilciliklerde görevli sözleşmeli personele 375 sayılı KHK'nin ek 8 inci maddesi uyarınca aile yardımı ödeneği verilemeyeceği hk. (09/06/2011-9335) 7
- Çalışmadığınız, bedelsiz kiraladığınız 400 m2 bir arazide hobi olarak zirai faaliyete başladığınızdan dolayı teknik yardım almak için ziraat odasına kayıt olduğunuz ve ziraat odasına olan kaydınız dolayısıyla BAĞKUR ile ilişkilendirildiğinizden bahisle, bir kamu kuruluşunda memur olarak çalışan eşinizin aile yardım ödeneğinden faydalanamayacağı hk. (30/04/2010-8193) 9
- Amway Limited Şirketinin e-ticaret yöntemiyle ürünlerini pazarladığını, Şirketin ürünlerini doğrudan doğruya müşteriye satmadığını, sözleşme yaptığı üye ya da serbest girişimciye sattığını, üyenin aldığı malı sadece kendisi tüketebildiği halde serbest girişimcinin ürünleri müşteriye satma yetkisinin bulunduğunu ve sattığı maldan kar ettiğini belirterek, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup olmadığı ile Devlet memurunun aile yardım ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda aile yardım ödeneğinin verilip verilemeyeceği hk. (09/04/2010-5663) 10

Akademik Personelin Tabi Olduğu Hususlar Hakkında

- Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. ve Doç. Dr.'nun akademik kadroya atanmadan bu kadroya ait ek gösterge, makam tazminatı ödemelerinden yararlanmayacağı hk. (07/06/2011-9733) 12
- Sakarya Üniversitesinde öğretim görevlisi kadrosuna atanan, akabinde Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanı olarak görev yapmakta iken 2004 yılında emekliye ayrılan ...'un emekli aylığının kesilerek sözleşmeli statüdeki öğretim görevlisi pozisyonuna atanabileceği hk. (31/12/2010-24717) 14
- Üniversite bünyesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi çerçevesinde "Araştırma Görevlisi" kadrosunda çalışanların, Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağı hk. (13/04/2009-6892) 15
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluşta aday memur olarak çalışan ilgilinin, Üniversiteye Araştırma Görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı hk. (07/12/1994) 16
- Üniversitenizde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının, aylıklı-izinli ve aylıksız-izinli olarak yurt dışında görevlendirilmeleri durumunda görevlendirilmelerinin bitimine müteakip yeniden görevlerine başlamaları halinde senelik izin kullanabilecekleri hk. (19/01/2011-195) 17
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken istifa etmiş veya müstafi sayılmış kişilerin yeniden akademik unvanlı kadrolara; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 nci maddesinde öngörülen bekleme sürelerine tabi olmadan atanabilecekleri hk. (14/03/1994) 18

657 sayılı Kanuna tabi personele 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunuyla tespit edilmiş olan ek göstergelerin uygulanamayacağı hk.(12/08/1994)..... 19

Araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlayan, aynı tarihte İçişleri Bakanlığının onayı ile yurt dışına master ve doktora eğitimi almak üzere gönderilen ...'ın, 1995 yılında Türkiye'ye geri döndüğünü, 1998 yılında senelik izne ayrıldığını, senelik izninin bitiminde görevine devam etmediğini, rahatsızlığı nedeniyle devamlı rapor aldığından 1999 tarihinden geçerli olmak üzere malulen emekliye sevk edildiğini ve ayrıca 2001 yılından itibaren geçerli olmak üzere de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesi uyarınca, memuriyetten çekilmiş sayıldığını belirterek, ilgilinin söz konusu Kanununun 92 nci maddesine göre geriye dönme talebinin mümkün olup olmadığını, mümkünse geriye dönüşü ile ilgili yapılacak işlemlerin 657 sayılı Kanuna mı yoksa 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanununa göre mi yapılacağı hk.(27/06/2012-10283)..... 20

Askeri Personel Hakkında

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi astsubay olarak görev yapanların Devlet memuru olarak naklen atanıp atanamayacağı talebi hk.(11/07/2012-10563) 21

Hava Kuvvetleri Komutanlığına bağlı birliklerde Sözleşmeli Astsubay olarak görev yaptığınızı, Hava Kuvvetleri Komutanlığınca, tarihinden itibaren sözleşmenizin yenilenmeyeceği kararının tarafınıza bildirildiğini ve Başkanlığımızca kamu kurum ve kuruluşlarına atamanızın yapılması hk.(29/06/2012-11468)..... 22

Kara Kuvvetleri Komutanlığı ... Komutanlığı emrinde başçavuş olarak görev yaparken malulen emekliye ayrılan ve Başkanlığınız emrinde durumuna uygun bir kadroya atanma talebinde bulunan ...'nın atamasının yapılıp yapılamayacağı hk.(26/09/2011-18828) 23

Jandarma Astsubay Kıdemli Başçavuş iken kendi isteğiyle görevinden ayrılan ve müktesebi 3/3' ü olan ...'in, Üniversitenize 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesine istinaden açıktan atamasının yapılacağından bahisle, daha önceki ek göstergesi yerine atamasının yapılacağı kadro unvanına denk gelen en göstergenin uygulanması gerektiği hk.(12/11/2010-22308)..... 25

Sözleşmeli subayların sonradan memur kadrolarına atanmaları durumunda tabi olacakları işlemlere dair 27

Askerlik Hizmetinin Yerine Getirilmesi Hakkında

Askerlik sebebiyle aylıksız izin alan, ancak bu süre içerisinde askere gitmeyen memurun, ilişiğinin kesildiği tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı hk.(19/01/2011-160) 28

Memuriyetten önce yapılan askerlik hizmet süresinin yıllık izne esas hizmet süresinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği (30 günlük yıllık izin için 10 yıllık hizmet süresinin hesabı) hk.(27/09/2010-19283)..... 30

Askerlikten terhis olan memurun 657 sayılı Kanununun 83 üncü maddesine göre terhis tarihi günü göreve başlatılmayacağı, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde başlatılması gerektiği hk.(03/03/1999)..... 31

Askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izinli bulunan memurun bu süreçte yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı ve askerlikte geçen süreler dikkate alınarak yıllık izinden kesinti yapılıp yapılamayacağı hk.(10/11/2010-21736) 32

İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü emrine merkezi yerleştirme işlemi ile yerleştirilen ve bakaya kalmak suçunu işlediğine istinaden hakkında ceza soruşturması yapılan ilgilinin atamasının yapılıp yapılamayacağı hk.(19/08/2010-17079) 33

Rektörlüğünüz bünyesinde bulunan 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerdeki kadrolara atanacakların, erbaş ve astsubay olarak geçen hizmet sürelerinin Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında fiilen çalışılmış sürelerden sayılacağı hk.(09/12/2010-24163)..... 34

Memurların aylıksız izin süresi içinde çekilme isteğinde bulunabileceği ve bu çekilme isteğinin 657 sayılı Kanununun 94 üncü maddesi çerçevesinde aylıksız izin süresinin bitimi beklenmeksizin idarece kabul edilebileceği hk.(05/01/2011-24947) 36

Atanmaya Dair Hükümler Hakkında

Belediye Başkanlığında tabip olarak çalışmakta iken, 15/01/2010 tarihinde kendi isteği ile istifa eden'ın Uşak İl ... Müdürlüğünde münhal bulunan tabip kadrosuna atamasının yapılması hk.(16/08/2010-17296) 37

Kendi ülkelerinde öğretmenlik yaptıktan sonra ülkemize gelerek T.C vatandaşı olan Ahıska Türklerinin, bu ülkelerde öğretmen olarak çalıştıkları sürelerin ülkemizde (Bakanlığınıza bağlı eğitim kurumlarında) geçmiş gibi değerlendirilerek Bakanlığımız öğretmen kadrolarına atanmalarının "açıktan atama" yoluyla yapılıp yapılmayacağı hk.(03/12/2010-19692) 39

Türkmenistan vatandaşı olan ve ortaöğrenimini Anadolu Meteoroloji Meslek Lisesinde tamamlayan ...'in, 2012/01 KPSS ile Kurumunuz İğdır teşkilatında istidalcı kadrosuna yerleştirildiğinden ve atanma talebinde bulunduğundan bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde yer alan "Türk vatandaşı olma" şartı nedeniyle atamasının yapıp yapılamayacağı hk.(30/05/2012-10391).....	41
Genel Müdürlüğünüz Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince memur kadrolarına ataması yapılan personelin, atanma şartlarını taşıyarak kaydıyla genel bütçeye dahil merkez ve taşra teşkilatına ait diğer kadrolara naklen atanıp atanamayacakları hk.(16/01/2012-24182).....	43
... Üniversitesi emrinde 07/12/2001-27/10/2003 tarihleri arasında (1 yıl 10 ay 20 gün) Öğretim Görevlisi olarak görev yapmakta iken, 27/10/2003 tarihinde Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin (c) bendine göre sözleşmeli mühendis olarak atanan ...'ın Bakanlığınız emrine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92'nci maddesi gereğince açıktan veya aynı Kanunun 74'üncü maddesi gereğince naklen atanıp atanamayacağına hk.(02/04/2012-6385).....	45
2547 sayılı ve 657 sayılı Kanuna tabi personel iken emekli olanlar ile malulen emekli olanların 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi çerçevesinde emekli aylıkları kesilmek suretiyle Üniversitenize atabileceği hk.(22/11/2010-20355).....	47
Bakanlığımız ... İl Müdürlüğünde inşaat teknikeri olarak görev yapmakta iken mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 339/1 maddesi gereğince "sahte evrak tanzimi" suçundan yargılanıp kesinleşmiş hüküm ile 3 yıl 6 ay ağır hapse mahkum edilen ve bu mahkumiyet üzerine 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi uyarınca 2005 yılında görevine son verilen ...'in eski görevine atanma talebinde bulunduğunu belirten ve adigeçenin eski görevine atanıp atanamayacağı hk.(22/07/2012-14761).....	49
Avukatlık Stajı ve Hizmeti Hakkında	
Kurumunuz ... icra memurlarından ...'in, halen kullanmakta olduğu aylıksız izin süresi içerisinde avukatlık stajını yapıp yapamayacağı hk.(5/11/2012-15536).....	50
Avukatlık stajında geçen sürenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde belli derecelerdeki kadrolara atanabilmek için gerekli hizmet süreleri kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (08/06/2012-10781).....	51
657 sayılı Kanuna tabi Müşavir Avukat kadrosunda görev yapan personelin 17/12/2009 tarihi itibarıyla Boğaziçi Üniversitesinde üç ay süreliğine geçici görevlendirildiğinden bahisle 2010 yılı avukatlık vekalet ücretinin ödenip ödenmeyeceği hk.(16/4/2010-5779).....	53
Bakanlığımızda hukuk müşaviri olarak görev yapan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazılmış hak aylığında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk.(29/12/2011-23873).....	55
Belediyesinde Veteriner Hekim olarak görev yapmaktayken müracaatta bulunmadan askere gitmesi sebebiyle görevine son verilen ve askerlik bitiminde yeniden tayin edilmesi talebinin reddedilmesi sonucu idare Mahkemesinden iptal karar alması üzerine Doktor kadrosuna atanan ...'e, göreve başlatılma talebinde bulunduğu tarih ile fiilen göreve başladığı tarih arasında geçen süre için maaş ve diğer özlük haklarının verilip verilmeyeceği hk.(20/06/1991).....	56
Memurların İzin ve İstifa Sonrası Geri Dönüşleri Hakkında	
Memura, Sigortalı olan özürsüz yakınının günlük bakımı için 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine göre izin verilip verilemeyeceği hk.(22/10/2012-16059).....	57
2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler" konulu Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasına göre özürsüz aile ferdinin günlük bakımı için memurun kullanacağı izin hk.(25/11/2010-21363).....	59
İstifa eden Devlet memurunun yeniden atanması için geçmesi gerekli 6 ay sürenin başlangıç tarihinin istifanın onaylandığı tarih olduğu, merkezi yerleştirme sonucu ÖSYM tarafından bir kadroya yerleştirilen adayın atamasının yapılması için ilgili Kuruma başvuru tarihi itibarıyla de bu sürenin dolmuş olması gerektiği hk.(13/09/2010-19008).....	61
İstisnai memurluklara atanmaların, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atanmaların ve istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde bekleme süreleri hk.(25/07/1995).....	63

Çekilme ve Çalışma Saatleri Hususunda

Belediyeniz İtfaiye Müdürlüğünde görev yapan itfaiye personelinin çalışma süresi ve saatlerinin düzenlenmesi hususunda Başkanlığımızın uygun görüşünün talep edilmesi hk.(11/04/2012-5355)..... 64

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99 uncu ve 100 üncü maddeleri gereğince, Genel Müdürlüğünüze doğrudan bağlı taşra teşkilatlarının (Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Koleji Müdürlüğü, PMYO, POMEM, PEM, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri ve Kriminal Polis Lob. Müd.), günlük çalışmalarının başlama ve bitme saatlerinin nasıl tespit edileceği hk.(24/07/2012-12386)..... 65

657 sayılı Kanuna göre çekilme talebinde bulunduktan sonra; çekilme onayını bekleyerek görevini devam ettirenlerle, beklemeden görev yerini terk edenlerin, bu taleplerinden vazgeçmeleri durumunda yapılacak işlem hk.(01/10/1998).....

Memuriyetten çekilen ya da çekilmiş sayılan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesinde belirtilen sözleşmeli personel pozisyonuna atanmaları sırasında 657 sayılı Kanunun anılan 97 nci maddesinde belirtilen bekleme sürelerine tabi olmayacakları hk.(05/04/2001)..... 68

Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki 10 günlük sürenin tespitinde, sadece bayram ve resmi hafta sonu tatillerinin nazara alınmasının uygun olacağı, 10 İş gününü aşan sürede izinsiz ve mazeretsiz göreve gelmeme halinde ilgilinin çekilme isteğinde bulunmuş sayılacağı hk.(30/05/1996)..... 69

Disiplin Hususunda

Polis memuru unvanlı kadroda görev yapmakta iken meslekten çıkarma cezası ile tecziye edildiğinizi belirten ve herhangi bir kamu kurumuna Devlet memuru olarak atanmanızın yapılması hk.(28/04/2010-6615)..... 70

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklere istinaden halen aday memur statüsünde olan ve mezkur değişiklik öncesinde disiplin cezası verilmesine neden olan fiili işleyen ve kanun değişikliği sonrasında uyarma cezası ile tecziye edilen personelin 657 sayılı Kanunun 57 nci maddesine istinaden ilişığının kesilip kesilmeyeceği ve asaletinin onaylanıp onaylanmayacağı hk. (11/08/2011-16675)..... 71

Üniversitenizde aday memur olarak görev yapmakta olan personele aylıktan kesme cezası verildiği ve anılan personelin yasal süresi içerisinde Yükseköğretim Disiplin Kurulu'na itirazda bulunduğunu belirterek, söz konusu personel ile ilgili nasıl bir işlem yapılması gerektiği hk. (21/12/2011-23473)..... 72

Üniversitenizde idari bir kadroda görev yapmakta olan personelin, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanları ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 9/m maddesine istinaden Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezası ile tecziye edildiği belirtilerek, ilgilinin görevine devam edip edemeyeceği hk. (02/07/2012-11354)..... 73

Üniversitenizde 1992-2000 yılları arasında memur olarak görev yapan ve kılık kıyafet kurallarına uymaması sebebiyle aldığı disiplin cezaları neticesinde Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurlar Disiplin Yönetmeliğinin 15 inci maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezası ile görevine son verilennın 5510 sayılı Kanunun Geçici 44 üncü maddesi kapsamında Kurumunuza tekrar atanıp atanamayacağı hk. (15/10/2012-15891)..... 74

Genel Müdürlüğünüzde sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken yürütülen soruşturma sonucunda ilgiliye 16/07/2003 tarihinde sözleşmenin feshi cezası verildiğini, ilgilinin aynı tarihte emekliye ayrılması sırasında ise Sözleşmeli Personel Yönetmeliğinin 140 ıncı maddesi gereğince iş sonu tazminatının ödenmediğini, hakkında verilen sözleşmenin feshi cezasının 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun'un kapsamında kaldırılması sebebiyle ilgiliye ödenmeyen iş sonu tazminatının ödenip ödenmeyeceği hk. (27/12/2010-23982)..... 76

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklere istinaden aday memur statüsünde olanların ilişkileri ile sekiz yıllık görev süresi sonunda bir kademe ilerlemesi yapılabilmesi için öngörülen disiplin cezasına ilişkin koşulun kınama ve uyarma dahil bütün disiplin cezalarının kapsayıp kapsamadığı hk. (22/07/2011-14395)..... 78

... Bölge Müdürü tarafından ... Tapu Müdürlüğünde görevli personele verilen uyarma ve aylıktan kesme cezalarına karşı ... il Disiplin Kuruluna itiraz edilmesi üzerine adı gecen Kurulca cezaların usul yönünden kaldırılmasına karar verildiğinden bahisle, tapu ve kadastro müdürleri, bölge müdürleri, kaymakamlar ve valiler tarafından Kurumunuzda görev yapan personele verilen disiplin cezalarına karşı itirazların hangi disiplin kurulları tarafından incelenmesi gerektiği, bölge disiplin kurulu kurulması için aranan şartların neler olduğu ve bahsi geçen il Disiplin Kurulu kararına karşı ne gibi bir işlem yapılacağı hk. (30/12/2011-23034)..... 79

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan disiplinle ilgili hükümler ve bunların uygulanması hk. (05/07/2011-13486)..... 82

Bakanlığımız bünyesinde çalışan personel hakkında Bakanlık disiplin kurulunca alınan dikkatinin çekilmesi kararının verilmiş tarihinden itibaren geçen 5 yıllık sürenin sonunda ilgili personelin başvurusu üzerine ilgili kararın özlük dosyasından silinip silinemeyeceği hk. (04/06/2012-9879).....	84
6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra itiraz müessesinin ne şekilde çalışacağı ile disiplin amirleri ve kurullarının yetkilerinin ne olduğu hk. (08/04/2011-6744)	85
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturmasının zamanasını süresi belirlenirken başlangıç olarak esas alınması gereken tarih hk. (24/05/2012-8727)	87
Milli Eğitim Bakanlığında sınıf öğretmeni olarak görev yaparken isnat edilen yüz kızartıcı bir suç nedeni ile 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İhtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununun 7/e maddesine göre meslekten çıkarıldığını belirterek, tekrar Devlet memurluğuna atanmasını yapıp yapılmayacağı hk. (05/01/2012-23682)	88
Aile Hekimliği Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ile Sözleşme Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 14/2 maddesinde; "İlgili aile hekimi ve aile sağlığı elemanı, valinin verdiği ihtarlar karşılığında, tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde il disiplin kuruluna, Bakanlığın verdiği ihtarlar karşılığında ise yüksek disiplin kuruluna itirazda bulunabilir. İtiraz mercileri otuz gün içinde itirazı inceleyerek karara bağlar ve kararı ilgisine yazılı olarak bildirir." Hükmünün yer aldığını belirterek, il disiplin kurullarının iş ve işlemlerinin Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmelik Hükümleri çerçevesinde valilikler tarafından yürütüldüğü hususu göz önünde bulundurulduğunda il disiplin kurullarına, disiplin kurulları hakkındaki genel yönetmelikten bağımsız olarak söz konusu yönetmelikte yetki verilmesinin hukuki bir sakıncasının olup olmadığı hk. (05/08/2011-10643)	89
İllerde görevli memurlardan ortak kararlar atananların uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapmış oldukları itirazın Bakanlık Disiplin Kurulunda mı yoksa İl Disiplin Kurulunda mı görüleceği hk. (17/10/2012-15800)	91
Bakanlığımızdan aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmesini üzerinden 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmesinin üzerinden 10 yıl geçmemiş olan il müdürleri ile bakanlık müşavirlerinin görevlerine devam edip edemeyeceği hk. (06/05/2011-8598)	92
Fazla Çalışma ve Geçici Görevlendirme Hususunda	
Hafta tatili günleri ile resmi tatil günlerinde hizmet içi eğitim seminerine katılan memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca izin verilip verilemeyeceği hk. (17/07/2012-11827).....	93
Memurun günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin ne kadar süre çalıştırılabileceği ve bu çalışma karşılığında verilecek izinler hk. (09/02/2012-960)	95
Nöbet tutarak aylık çalışma süresinin üzerine çıkan memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinin (B) fıkrasına göre izin verilip verilemeyeceği hk. (10/08/2012-13158).....	96
Bakanlığımız ... İl Müdürlüğünde Mühendis olarak görev yapan ... 'ın, Bakanlığımızca Antalya'da düzenlenen hizmet içi eğitim seminerine katıldığından bahisle, adı geçen personele hafta tatili günleri ile resmi tatile denk gelen günler için her sekiz saat karşılığı bir gün hesabıyla izin verilip verilemeyeceği hk. (17/7/2012-11827)	97
... Defterdarlığı memuru ... hakkında ... Başkanlık Makamından alınan onayla, ilgilinin 5902 sayılı Kanununun 14 üncü maddesine istinaden Başkanlıklarında geçici görevlendirildiği belirtilmiş olup, anılan Başkanlık Makamının onayı ile geçici görevlendirme işleminin yapıp yapılmayacağı hk. (05/11/2010-20994)	99
Bakanlığımız kadrolarında görev yapan ve İl ... Müdürlüğünde geçici süreli olarak görevlendirilen personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesine göre geçici süreli görevlendirme süresinin bir yılda altı ayı geçemeyeceği hükmüne bağlandığından, söz konusu personelin görevlendirme süresinin uzatılıp uzatılmayacağı hk. (04/05/2011-7513).....	100
Bakanlığımız emrinde görev yapan personelin zaman zaman Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Başbakanlık, İl Özel İdareleri, Belediye gibi kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilmesi yönünde işlem tesis edildiğinden bahisle, bu görevlendirmelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesi kapsamında değerlendirilmeyeceği hk. (26/04/2011-6632)	101
Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı Haberleşme Daire Başkanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli haber teknikeri olarak çalışan Mustafa SAĞIRLI'nın 02 Ocak 2001 tarihli 2001/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Örgütü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 28 inci maddesi uyarınca süreli olarak Genel Sekreterlik bünyesinde görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hk. (4/3/2010-4665)	102

Memuriyete Girişte Aranılan Şartlar Hakkında

Kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl ve daha fazla süreyle hapis cezası alanların, aldıkları bu cezaların Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesi uyarınca ertelenmesi ve bu kararın da kesinleşmesi durumunda memuriyetlerine son verilip verilemeyeceği ile 51 inci maddeden farklı olarak suça özgü özel bir erteleme kararı verilmesi (örneğin TCK md. 191) halinde memuriyete ilişkilerinin kesilip kesilemeyeceği hk. (20/07/2011-13274) 104

Polis memuru olarak görevli iken askerlik hizmetinizi yapmak üzere aylıksız izne ayrıldığınızı, 15/02/1996-10/04/1996 tarihleri arasında işlemiş olduğunuz “fırar” suçundan dolayı Askeri Ceza Kanununun 66/1-a maddesi uyarınca 10 ay hapis cezası aldığınızı, 07/05/1996-22/10/1996 tarihleri arasında işlemiş olduğunuz “izin tecavüzü” suçundan dolayı aynı Mahkemenin E. 1996/... sayılı kararıyla 10 ay hapis cezası aldığınızı, söz konusu bu iki cezanın 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 71 inci maddesi uyarınca içtima ettirilerek toplamda 20 ay hapis cezası ile tecziye edildiğinizi, akabinde kurumunuzca 20/12/1996 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi uyarınca memuriyetinize son verildiğini belirten ve 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde 2008 yılında yapılan değişiklik sonrasında yeniden Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağınız hk.(14/10/2011-5790) 106

Askerlik sebebiyle aylıksız izin alan, ancak bu süre içerisinde askere gitmeyen memurun, ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı hk. (19/01/2011-160) 108

Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı personeli ...nun 22/03/2011 ve 5970 sayılı Olur ile 2011 yılı içerisinde ücretsiz izne ayrıldığını belirten ve 2011 yılına ait giyecek yardımından yararlanıp yararlanamayacağı hk.(27/05/2011-9682) 110

Aylığa Esas Gösterge, Hizmet Sınıfı ve Görevden Uzaklaştırma Hakkında

Görevine iade edilen ancak soruşturması devam eden personelin açıkta kaldığı sürede kesilen maaşının ödenip ödenmeyeceği ile kıdem ve terfiinin yapılıp yapılmayacağı hk.(15/04/2009-5638) 112

Belediyede sözleşmeli statüde görev yapan personelden tutuklananlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 141 inci maddesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hk.(09/01/2012-24914) 113

Genel Müdürlüğünüzde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olan ...'un 2000 yılında işlediği suç sebebiyle ... 6 ncı Ağır Ceza Mahkemesince 2003 ve 2009 yıllarında mülga 765 sayılı Kanunun 342/1 ve 346 ncı maddeleri uyarınca evrakta sahtekarlık suçundan 1 yıl 8 ay hapis cezası ile cezalandırıldığını, söz konusu cezanın 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelendiğini ve 2011 yılında Yargıtay tarafından onanmak suretiyle kesinleştiğini, 2003 yılından bu yana ilgili hakkında görevden uzaklaştırma müessesenin uygulanmakta olduğunu belirten ve adı geçenin göreve başlatılıp başlatılmayacağı hususunda. (26/04/2012-5680) 115

Bağ-Kur tahsisler Dairesi Başkanlığında uzman olarak çalışmakta iken 23/07/2001 tarihinde emekliye sevk edilen ...'ın sosyal hizmet uzmanı kadrosunda çalışmakta iken 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlük tarihinden önce 4 üncü derece Şube Müdürü kadrosuna atandığından bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesi hükmüne istinaden kariyer ek göstergesinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk. (17/2/2010-1178) 118

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesinde Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmaları nedeniyle teknik öğretmen unvanına haiz olan ancak Teknisyen unvanıyla görev yapan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergelerin düzenlendiği I Sayılı Cetvelinin II Teknik Hizmetler Sınıfı (b) bendinde yer alan ek göstergelerden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk.(22/4/2010-7446) 119

657 sayılı Kanuna tabi personele 2914 sayılı Yükseköğretim personel kanunuyla tespit edilmiş olan ek göstergelerin uygulanmayacağı hk.(12/8/1994)..... 120

Hizmet Birleştirilmesi, İkinci Görev, İntibak, İstisnai Memuriyetler Hakkında

İllerde Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinin kurulması sebebiyle kapatılan İl-İlçe Sivil Savunma Müdürlüklerinde afet işlerine ilişkin görev yapan personelin devirlerinin yapıldığı ancak bazı personelin unvan karşılıklarının bulunmadığı belirtilerek, sivil savunma memurları gibi Genel İdare Hizmetleri sınıfında istihdam edilmekte olan ancak bitirdikleri okul itibarıyla teknik personel vasfı taşıyan birtakım personelin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesinin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil edip etmeyeceği hk.(15/6/2010-10599) 121

Gülhane Askeri Tıp Akademisi Komutanlığında sivil memur olarak görev yapan ...'ın, hizmet birleştirilmesi sonucu ödenecek aylığına değerlendirilen sürenin, yıllık izin ve aylıksız izin için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörülen sürelerin hesabında dikkate alınıp alınmayacağına hk. (28/01/2009-24042) 122

Belediyede Hukuk İşleri Müdürü olarak görev yapan personele aynı kurum içinde mesleği ile ilgili olarak verilen diğer görevlerin ikinci görev olarak değerlendirilemeyeceği ve bu suretle “Avukat” kadrosunun ikinci görev olarak verilmesine ve ikinci görev aylığı ödenmesine imkan bulunmadığı hk. (21/06/1999)..... 123

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi gereğince geçici olarak görevlendirilen Öğretim Üyesinin, 657 sayılı Kanunun 87 nci maddesine göre, Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanlığını ikinci görev olarak yürütmeyeceği hk. (22/1/1996)	124
İki ayrı dalda aynı düzeyde lisans üstü öğrenim yapan memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilemeyeceğine ilişkin (03/09/2008- 16029)	125
Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Belge Araştırma Uzmanı olarak görev yapan ve mahkeme kararları gereğince Genel İdare Hizmetler sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilen ilgililer hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" başlıklı (A) bendininin 4 numaralı alt bendininin uygulanıp uygulanmayacağı hk. (12/09/2012-14956)	126
3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ile 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanununa tabi uzman erbaş ve uzman jandarma olarak en az iki yıl görev yaptıktan sonra kendi istekleri ile istifa ederek görevinden ayrılanların ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine aslı memur olarak atanmaları; ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibarıyla tespit edilen giriş derece ve kademelerinin üzerinde bir derece ve kademe ile Uzman Erbaşlık ve Uzman Jandarma 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 da atandıkları derecede kademe ilerlemesi yaptırılmaması gerektiği hk.	128
Mesleği ile ilgili olmayan öğrenim dalında doktora yapan memurlara, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-9 maddesine göre iki kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hk.(24/01/2012-365)	130
Teknik Hizmetler Sınıfına geçmesi sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/1 nci fıkrası gereğince memuriyete girmeden önceki hizmetleri kazanılmış hak aylığında değerlendirilen personelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfına ait bir kadroya atandığından bahisle, ilgilinin sınıf değiştirmesi sebebiyle mezkur Kanunun 71 nci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince bulunduğu derecede kademesinin durdurulmaması gerektiği ve kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet süresinin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği (21/10/2009)	131
Aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespiti memuriyetten çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği (24/01/2011-24232)	133
Öğretim elemanı olarak görev yapan personelin kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetleri ile özel sektörde sigortalı olarak geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylığı ile emekli keseneğine esas aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hakkında. (05/12/2011 – 19699)	134
1416 sayılı Kanun uyarınca üniversite adına 2001-2005 yılları arasında yurtdışında doktora öğrenimini tamamlayan, 2914 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince 1 derece verilen ve 657 sayılı Kanunun ek geçici 2 inci maddesinin G bendi uyarınca 1 derece daha verilemeyeceği hk. (04/02/2011- 480)	136
Meslek Yüksekokulu Veterinerlik Bölümü Laborant ve Veterinerlik Sağlık programına öğretim görevlisi olarak atanılan ilgilinin 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi uyarınca belediyede sözleşmeli ve özel sektördeki veteriner olarak çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/C maddesine göre görev aylıklarının belirlenmesinde değerlendirilmeyeceği hk. (26/12/2011-23944)	137
Hukuk müşaviri olarak görev yapan ilgilinin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazılmış hak aylığında değerlendirilmeyeceği. (29/12/2011-23873)	138
657 sayılı Kanununun 4/B maddesine göre görev yapmakta iken 04/06/2011 tarihli 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesi gereğince Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Uzman kadrosuna ataması yapılan personelin, sözleşmeli personel olarak göreve başlamadan önce Halkla İlişkiler Sorumlusu, Muhabir ve Dış İlişkiler Uzmanı olarak çalıştığı hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinin tespitinde değerlendirilmesinin 657 sayılı Kanunun 36/C-4 maddesindeki şartları taşınması kaydıyla mümkün olduğu. (27/10/2011-20065)	139
4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel pozisyonunda hemşire unvanı ile çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkraya hükmü kapsamında değerlendirilmeyeceği hk. (03/04/2012-5918)	140
Memuriyete girmeden önce öğrenim süresi dört yıl olan liselerden mezun olan personelin 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (A) bendininin 6/b fıkrası hükmünden faydalanabileceği hk. (11/05/2012-8034)	141

Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında birden fazla yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlara bir kademe ilerlemesi verilmesinin bir defaya mahsus olacağı hk.(01/07/2011-12730)	142
Memuriyete girmeden önce serbest avukat olarak geçirilen sürelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin (C) bendinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin, Avukatlık hizmetleri sınıfında görev almak şartıyla mümkün olacağı hk. (15/11/2012-17907)	143
Memuriyetten çekilmiş sayılan personelin açıktan atanması durumunda, daha önce memuriyette geçen sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi hk. (16/10/2012-15766)	144
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25/2/2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6111 sayılı Kanunla değişik 37 nci maddesi ile 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması hk. (08/02/2012-24649)	146
İstisnai memurluklara atananların, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atananların ve istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde bekleme süreleri hk. (25/7/1995)	148
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesi çerçevesinde istisnai memur kadrolarına atananların 399 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel pozisyonlarına atanmaları hk. (20/04/2007 - 5974)	149
İzinler Hakkında	
İstisnai memuriyet kadrolarına atananlar hakkında asalet tasdiki uygulamasının yapılamayacağı ve bu memurların aday memur olarak geçirilmesi gereken asgari süreyi doldurmadan istisnai memuriyet dışındaki diğer kadrolara atanmaları halinde de adaylık hükümlerine tabi tutulamayacağı hk. (10/09/2008-17599)	150
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken ücretsiz doğum iznine ayrılan ve bu süreçte KPSS ile memuriyete atanana aylıksız iznin kalan süresinin kullanılarak kullanılmayacağı hk. (29/07/2010-16837)	151
Eşi yurtdışında görevlendirilen aday memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi çerçevesinde aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (17/06/2011-12168)	152
Analık iznin bitim tarihinde göreve başlayıp bir süre çalışan memura, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin geri kalan süresinin kullanılarak kullanılmayacağı hk. (24/04/2012-7061)	153
Eşi 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan ve yurtdışında görevlendirilen memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrasına göre aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (02/07/2012-11397)154	
Erken doğum yapan memurunun aylıksız iznin başlangıç tarihi hk. (13/09/2011-17722)	155
Yurtdışında doktora eğitimi almak için aylıksız izin kullanan memurun, bu süreçte yurtdışında çalışıp çalışmayacağı ve eğitim amacıyla yurtdışına gidenlerin mehil müddeti süreleri hk. (20/10/2011-20270)	157
Eşi 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak görev yapan memura, eşinin atandığı yerde kendisinin çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesine göre izin verilip verilmeyeceği hk.(11/06/2012-10498)	160
Yurtdışında görevlendirilen öğretim elemanının memur olan eşine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrası uyarınca aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (20/02/2010-3111)	162
Aylıksız izinde iken doğum yapan memura, göreve başlamadan doğum sonrası analık izni ve aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (15/06/2011-11514)	163
Ölü doğum yapan memura aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (19/10/2012-15984)	164
Genel Müdürlüğünüz personeli'in 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 inci maddesi ve eşinin yurtdışında olması sebebiyle 108 inci maddesi gereğince toplam 8 yıl aylıksız izin kullandığını, şimdi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi çerçevesinde Amerika Birleşik Devletleri Wisconsin Ulaştırma Departmanında İnşaat Mühendisi Kıdemli Ulaştırma Sorumlusu olarak görev alması sebebiyle 3 yıl ücretsiz izin talep ettiğini belirterek, bahsi geçen personele mezkur Kanunun 77 nci maddesi gereğince aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk.(15/04/2009-6010)	165
18 aylık hastalık izni süresinin bitiminde çalıştığı kuruma iyileştigiğine dair raporu ya da hastalığının devam ettiğine dair resmi sağlık kurulu raporunu ibraz etmeyen memurun çekilmiş sayılıp sayılmayacağı hk. (25/04/2011-8596)	166
Devlet memurlarının mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularının acil servislerinden aldığı hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilemeyeceği hk. (07/09/2012-14312)	167

Hastalık raporunu Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirtilen süre içinde çalıştığı kuruma iletmeyen memura uygulanacak işlem hk. (17/11/2011-19238).....	168
Mesai saatleri dışında memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucuları acil servisleri tarafından verilen hastalık raporunun geçerli olup olmadığı, hastalık izni içinde memuriyet mahalli dışından alınan raporların geçerli olup olmadığı hk. (10/01/2012-25118).....	170
Hafta sonu tatili ve bayramlarda memuriyet mahalli dışına çıkan Devlet memurlarının rahatsızlanarak hastalık raporu alması halinde söz konusu raporların hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk.(19/03/2012-4586).....	172
Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte geçen “memuriyet mahalli” ifadesinin tanımı ile ikamet adresi ile memuriyet mahalli farklı olan memurun ikamet adresinden aldığı hastalık raporunun geçerli olup olmadığı hk.(16/05/2012-6855).....	173
Doğum sonrası analık izninin bitiminde göreve başlamadan alınan hastalık raporları ile kullanmış olduğu hastalık izninin bitiminde çalışır denildiği halde tekrar alınan hastalık raporunun hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk. (15/06/2012-10056).....	175
Hafta sonu tatili, resmi veya dini bayramlarda memuriyet mahalli dışına(il dışı veya yurtdışı) Devlet memurunun il dışından veya yurtdışından almış olduğu hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği ile hafta sonu tatili, resmi veya dini bayram günlerini takip eden günün mesai saatleri içerisinde il dışındaki veya yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucularından alınmış olan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk.(01/10/2012-15710).....	177
Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının, sigortalı çalışanlar için düzenlenen geçici iş görmezlik belgesinin üzerine düzenlenip düzenlenmeyeceği ile Devlet memurunun birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun tek hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği hk.(18/05/2012-8328).....	182
Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık Refakat İznine Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esaslara aykırı hastalık raporu alan ve söz konusu raporu süresi içinde çalıştığı kuruma bildirmeyen memurun çekilmiş sayılıp sayılmayacağı hk.(29/06/2012-9834).....	185
Devlet memurlarına verilen 18 aylık hastalık izni süresinin başlangıç tarihi ile 18 aylık sürenin bitiminde ilgilinin göreve başlayabilmesi için iyileştiğine dair raporu veya hastalığının devam ettiğine dair resmi sağlık kurulu raporunu kendisinin kuruma ibraz etmesi gerekip gerekmediği hk. (08/04/2011-5936).....	187
Devlet memurunun yıllık iznini kullanırken hastalık raporu alması halinde göreve ne zaman başlayacağı hk.(01/12/2011-22610).....	188
Hastalık raporlarının süresi dolmadan Devlet memurunun göreve başlamayı istemesi halinde iyileştiğine dair rapora gerek olup olmadığı hk. (21/12/2011-22471).....	189
Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara aykırı hastalık raporu alması halinde memura uygulanacak işlem hk.(19/01/2012-24970).....	191
Hastalık Raporunun fen yönünden incelenmesi için hakem hastaneye sevk durumunda memurun kaç gün içinde hastaneye gitmesi gerektiği, 40 günü aşan tek hekim raporlarının sağlık kurulunca onay işleminin kim tarafından yapılacağı, sağlık kurulu raporunun bitiminde tek hekim raporu alınıp alınmayacağı hk.(05/10/2012-14654).....	193
Devlet Memurluğuna Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında yer alan dönem ibaresinden ne anlaşılacağı ve mezkur maddenin 4 üncü fıkrasında yer alan altı aylık sürenin ait olduğu yıl için mi geçerli olacağı hk.(16/04/2012-6938).....	196
657 sayılı Kanununun 105 inci maddesine göre verilen refakat izninin haftada bir gün, ayda dört gün gibi parça parça kullanılıp kullanılmayacağı hk.(03/11/2011-20337).....	198
Çocuğunun hastalığı sebebiyle kullanmış olduğu refakat izni süresi biten ve tedavi amacıyla çocuğu il dışına sevk edilen memurun 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesi uyarınca görevli sayılıp sayılmayacağı hk. (23/05/2012-9264).....	200
Refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken hususlar ile refakat izninin başlangıç tarihi hk. (01/06/2012).....	202
Refakat iznine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun yurtdışından alınması durumunda yapılacak işlem hk. (25/07/2012-12950).....	204

Refakat iznine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadeler ile raporda refakatçinin ad ve soyadının bulunmasının gerekip gerekmediği hk. (01/10/2012-15706)	206
657 sayılı Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında düzenlenen refakat izni müessesesi hk. (11/05/2011-6445)	208
Birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun tek hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği hk. (18/05/2012-8328)	209
2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gereği bakıcı yardımından faydalanan yakını için memura 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesine istinaden refakat izni verilip verilemeyeceği hk.(19/08/2011-13830)	213
657 sayılı Kanununun 105'inci maddesine göre verilen refakat izni süresinin uzatılması için sağlık kurulu raporunun yenilenmesinin gerekip gerekmediği hk. (16/11/2011-21821)	214
Devlet memuruna, özürli olduğuna dair sağlık kurulu raporu bulunan yakını için 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesine istinaden refakat izni verilip verilemeyeceği hk.(13/02/2011-2724)	215
657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinde yer alan mazeret izninin kullanımı hk. (04/04/2011-3419)	217
657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (B) fıkrasında yer verilen mazeret izinlerinin başlangıç tarihleri hk. (18/05/2011-9645)	218
Aylıksız izinde iken doğum yapacak olan memura, göreve başlamadan doğum öncesi ve sonrası analık izninin verilip verilmeyeceği hk. (09/08/2011-14905)	219
Yaz tatilinde erken doğum yapan öğretmen, erken doğum nedeniyle kullanmadığı izinlerini doğum sonrası aktarıp aktaramayacağı hk. (30/09/2011-16719)	220
32 nci haftadan önce ölü doğum yapan memura, doğum öncesi kullanmadığı analık izni ile doğum sonrası analık izninin verilip verilmeyeceği hk. (13/05/2011-9492)	222
Ölü doğum yapan memurun, doğumdan önce fiilen çalıştığı 5 haftalık analık izni süresinin doğum sonrası analık iznine eklenip eklenmeyeceği hk. (14/03/2012-4443)	223
8 haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde memuriyete yerleştirmesi yapılan memurun, göreve başladıktan sonra doğum öncesi analık iznini kullanıp kullanamayacağı hk. (06/09/2012-14077)	224
3 haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde erken doğum yapan memurun, doğum öncesinde kullanmadığı analık izni süresinin doğum sonrası analık izni süresine ilave edilip edilemeyeceği hk. (13/09/2011-17722)	226
Doğumdan önce verilen 8 haftalık analık izninin 5 haftalık kısmını doğum sonrasına aktarabilmek için doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışabileceğine dair alınan tabip raporunun, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan bir sağlık hizmeti sunucundan alınması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunan sağlık hizmeti sunucusuna onaylatırılmasının gerekli olup olmadığı hk. (01/10/2012-15994)	228
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesine istinaden memura eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine verilen 10 günlük babalık izninin, doğum olayının meydana geldiği tarihten 15 gün veya 1 ay sonra talep edilmesi halinde verilip verilemeyeceği hk. (23/12/2011-22333)	230
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan 1 aylık sağlık izninin, 1 yıllık hizmet süresini doldurmayan memura verilip verilmeyeceği hk. (02/11/2009-19188)	231
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 103 üncü maddesine göre 1 aylık sağlık iznini kullanmakta olan memurun, bu süreçte istirahat raporu alması halinde uygulanacak işlem hk. (05/10/2012-15609)	232
Muvazzaf askerlik, vekil memurluk ve özel sektörde geçen sürelerin, yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk. (01/03/2010-3006)	233
6191 sayılı Kanun gereğince araştırmacı olarak atanan memurun yıllık izni hk. (17/01/2012-25117)	235
632 sayılı KHK ile memur kadrolarına geçirilen sözleşmeli personelin yıllık izni hk. (08/02/2012-1999)	236
Memurun daha önce sigortalı olarak çalıştığı sürelerin yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hk. (05/04/2012-5390)	238
Yıllık izin kullanımında amirlerin takdir yetkisinin sınırı ile yıllık izin bitimine tekabül eden ya da yıllık izin süresinin içerisinde kalmayan Cumartesi-Pazar günlerinin yıllık izne dahil edilip edilmeyeceği hk. (13/07/2012-11967)	239
Askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izinli bulunan memurun bu süreçte yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı ve askerlikte geçen süreler dikkate alınarak yıllık izinden kesinti yapıp yapılamayacağı hk. (10/11/2010-21736)	240

Memuriyetten önce yapılan askerlik ile kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet sürelerinin, yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk. (20/10/2011-20093).....	241
İstifa edip bir sonraki yıl tekrar memurluğa atanan kişinin yıllık izni hk. (19/04/2011-6727).....	243
Yıllık iznin kısım kısım kullanımı ve yıllık izni bulunan memura mazeret izni verilip verilemeyeceği hk. (04/04/2011-3419).....	244

Kazanç Getirici Faaliyet Yasağı Hakkında

657 sayılı Kanunun 28 inci maddesinde 650 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonrasında kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde görev yapan eğitim personelinin, özel öğretim kurumlarında görev alıp alamayacakları hk.(05/01/2012-24471)	245
---	-----

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi koruma ve güvenlik görevlisi kadrosunda görev yapan personelin televizyon kanallarında yayınlanan dizilerde figüran olarak rol alıp alamayacağı hk. (07/01/2011-26565).....	247
---	-----

Bakanlığınız emrinde ilköğretim okulu öğretmeni olarak görev yapan ..'nin Türkiye Güreş Federasyonunca tertip edilen yağlı güreşlerde bir sözleşmeye taraf olmadan ve doğrudan ya da dolaylı olarak menfaat temin etmeden, ancak mesai saatleri dışında sosyal bir faaliyet olarak yapmasına mani bir husus bulunmadığı hk. (04/07/2011-12566)	248
--	-----

Bakanlığınız bünyesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan ...'ın mesleği dışında göreviyle ilgili olmayan konularda köşe yazarlığı yapmasının disiplin yönünden suç teşkil edip etmediği ve söz konusu eyleme yönelik disiplin cezası uygulanıp uygulanamayacağı hk. (31/05/2012-8276).....	249
--	-----

Amway Limited Şirketinin e-ticaret yöntemiyle ürünlerini pazarladığını, Şirketin ürünlerini doğrudan doğruya müşteriye satmadığını, sözleşme yaptığı üye ya da serbest girişimciye sattığını, üyenin aldığı malı sadece kendisi tüketebildiği halde serbest girişimcinin ürünleri müşteriye satma yetkisinin bulunduğunu ve sattığı malı kar ettiğini belirterek, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup olmadığı ile Devlet memurunun aile yardım ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda aile yardım ödeneğinin verilip verilemeyeceği hk. (09/04/2010-5663)	250
--	-----

Devlet memurunun bir dergide köşe yazarlığı yapıp yapamayacağı hk. (29/03/2010-5574)	252
--	-----

Maltepe Açık Ceza İnfaz Kurumunda görev yapan ...'in ek mal bildiriminde bir limited şirketine % 50 sermaye hissedarı olarak ortak olduğunu beyan etmesi nedeniyle, söz konusu personelin limited şirketine belirtilen oranda sermaye hissedarı olarak olmasının memuriyetine engel teşkil edip etmeyeceği hk.(22/07/2011-15035) ...	253
--	-----

TÜBİTAK Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programı (1007 Programı) kapsamında, Genel Müdürlüğünüz ile TÜBİTAK MAM Kimya Enstitüsü ve Türkiye Taşkömürü Kurumu arasında protokol imzalanmasından bahisle, kurumunuz adına projede görev yapan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsündeki personele proje teşvik ikramiyesi ödenip ödenemeyeceği hakkında (16/04/2012-4656)	254
--	-----

Mecburi Hizmet ve Korunmaya Muhtaç Çocukların İstihdamı Hakkında

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından bakılan ve korunan çocukların kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsünde istihdam edilebilmeleri için Kamu Personel Seçme Sınavı'na (KPSS) girmelerinin gerekip gerekmediği ve bu çocuklar arasında yapılacak giriş sınavının nasıl uygulanacağı hk.(05/04/2010-5993)	255
--	-----

Müşterahlığınızda Planlama Uzmanı olarak görev yapmakta iken Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı bünyesinde görevlendirilmek üzere muvafakat verilen ancak daha sonra görevine dönmeye istenen personelin görevinden istifa talebinde bulunarak adı geçen kurumda görevine devam ettiği belirtilerek, mecburi hizmet yükümlülüğü bulunan ilgilinin bu hizmet yükümlülüğünün görev yaptığı Ajansa devrinin mümkün olduğu hk. (17/06/2011-11274) ..	256
--	-----

Türk Silahlı Kuvvetlerinde (G.A.T.A) mecburi hizmet karşılığı tıpta uzmanlık eğitimini tamamlayan bilahare (4) yıllık mecburi hizmet süresini tamamlamadan görevinden ayrılan ilgilinin eksik kalan devlet hizmeti yükümlülük süresine isabet eden tazminatı ödemesi gerektiği hk. (09/05/1994)	257
---	-----

Öğrenim Durumu Hakkında

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Maçka Yüksekokulu, Teknik Programlar, Laboratuvar bölümünden mezun olan, Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Yakacık Doğum ve Çocuk Hastanesinde Sağlık Teknikeri unvanlı kadroda görev yapan ...'ün, Bakanlığınız emrine Sağlık Hizmetleri Sınıfında, Sağlık Teknikeri unvanlı kadroya naklen atanıp atanamayacağı hk.(17/08/2012-13531)	258
--	-----

Genel Müdürlüğünüz emrine 9 uncu derecenin 1 inci kademesine veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak atanan personelin, 2001 yılında Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji bölümünden mezun olması sebebiyle 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin A/5 inci fıkrası kapsamında memuriyete giriş derece ve kademesine bir derece ilave edilip edilemeyeceği hk. (02/07/2012-11748).....	260
Genel Müdürlüğünüzde Yapım Yayın Görevlisi olarak göreve başlayan personelin, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü mezunu olması durumunda söz konusu personele 657 sayılı Kanunun 36/A-6/b maddesine göre ek olarak bir kademe verilemeyeceği hk. (09/08/2010-16765).....	261
Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Belge Araştırma Uzmanı olarak görev yapan ve mahkeme kararları gereğince Genel İdare Hizmetler sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilen ilgililer hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı (A) bendinin 4 numaralı alt bendinin uygulanıp uygulanmayacağı hk. (12/09/2012-14956).....	262
Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği mezunu olan ...’un, iki yıllık Meslek Yüksek Okulu mezunu olmadıklarından bahisle Tekniker unvanlı kadrolara atama tekliflerinin yapıp yapılamayacağı hk.(15/08/2012-13396)...	264
Mesleki Eğitim Fakültesi bünyesinde yer alan Anaokulu Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Okul Öncesi Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği Programlarından mezun olup, “Teknik Öğretmen” unvanını almaya hak kazanan personelin 657 sayılı Kanunun 36/A-2 maddesi gereğince bir dereceden yararlanıp yararlanamayacağı hk. (15/04/2009-5678).....	265
KPSS 2010/1 yerleştirmeleri sonucunda Bakanlığınız emrine 9 uncu derecenin 1 inci kademesine veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak atanan ...’ın, Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümü mezunu olduğunu belirten ve ilgiliye 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin A/5 bendi gereğince bir derece verilip verilemeyeceği hk. (18/02/2011-2700).....	266
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümünden mezun olduğunuzu belirterek, kamu kurum ve kuruluşlarının ekonomist kadrolarına atanıp atanamayacağınız hk. (01/04/2011-5307).....	267
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsünde Deniz İşletmeciliği İhtisas Programını tamamlayan ilgilinin eğitiminin lisans üstü akademik unvanlar sağlamayan seminer programı mahiyetinde eğitim olması sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36’ncı maddesinin 9 uncu fıkrası hükmü uyarınca bir kademe ilerlemesinden faydalanmasının mümkün olmadığı hk.(12/07/1995).....	268
Kimyager unvanını ihraz eden ilgilinin mühendis kadrosunda istihdamının mümkün olmadığı hk. (23/01/1993)..	269
Rektörlüğünüz Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Programcı kadrosunda görev yapan personelinizin, Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği bölümü mezunu olması nedeniyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-2 maddesi hükümlerinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk.(05/10/2012-15355).....	270
Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi Fars Dili ve Edebiyatı ile İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölüm mezunlarının 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine istinaden istihdam edilmelerinin mümkün olduğu hk. (29/04/2011-9693).....	271
Seçim İçin İstifa Eden Memurların Geri Dönüşleri Hakkında	
12/06/2011 tarihinde yapılacak olan 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifaen görevinden ayrılan Bakanlığınız personelinin milletvekili adayı gösterilmemesi sebebiyle ilgili siyasi partiden aday gösterilmediğine dair yazılı belge getirmek suretiyle görevine dönme talebinde bulunduğunu belirten ve milletvekili geçici aday listelerinin yayımlanmasını beklemeksizin ilgilinin göreve başlatılabileceği hk. (15/04/2011-8511).....	272
Daha önce Devlet memuru olarak çalışmakta iken belediye başkanı olan ancak tekrar yapılan seçimlerde belediye başkanlığını kazanamayan ilgilinin yeniden memuriyete dönmesi durumunda hangi unvanlı kadrolara atanabileceği hk.(19/06/2009-11093).....	274
6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre şahsa bağlı kadroda istihdam edilmekte olan bir personelin milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olmak üzere istifa etmesi halinde bahse konu kadrosunun iptal edilmesi gerektiği hk. (09/03/2011-3926)...	276
Sözleşmeli Personel Hakkında	
399 sayılı KHK hükümleri uyarınca Revizör Yardımcısı unvanlı sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan ilgilinin, Devlet memuru olarak naklen atanıp atanamayacağı hk. (30/01/2009-1023).....	277

Kurumunuz Eskişehir Bölge Müdürlüğünde Diyetisyen kadrosunda görev yapmakta olan...’ın, daha önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü emrinde sözleşmeli diyetisyen olarak çalıştığı süre içinde temel ve hazırlayıcı eğitim görmüş olmasından bahisle, bu eğitimler esas alınarak asli memurluğa atanmasının mümkün olup olmadığı ile ilgilinin sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin intibakında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (24/02/2012-2754).....	278
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 106 ncı maddesiyle değişik 104/B maddesindeki mazeret izniyle ilgili hükümlerin, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele uygulanıp uygulanmayacağı hk. (06/02/2012-2060).....	280
Üniversitenizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken memur kadrolarına geçirilen personelin 4/B statüsünde çalışırken hak kazandıkları 2011 yılına ait yıllık izinlerinden aynı yıl içinde kullandıkları bölümünün 657 sayılı Kanuna göre belirlenen yıllık izin sürelerinden mahsup edilip edilemeyeceği hk. (28/05/2012-9385).....	282
Kurumunuzda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan sözleşmeli personel pozisyonunda tabip olarak çalışan personelin mesai saatleri dışında ve kurum haricinde işyeri hekimi olarak çalışıp çalışamayacağı hk. (19/06/2012-10254).....	283
Genel Müdürlüğünüzde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele yıllık izin verilmesine esas hizmetlerinin tespitinde 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hk.(05/07/2012-11455).....	285
2003 yılında işlediği suç sebebiyle ... 3. Asliye Ceza Mahkemesince 2009 yılında mülga 765 sayılı Kanunun 525/b-son maddesi uyarında adli para cezası ile cezalandırılan, söz konusu cezası da mülga 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenen ...’ın, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak işe başlatılıp başlatılmayacağı hususunda hk.(25/07/2012-12749).....	287
399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel hakkında söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesi gereğince, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi hükmünün uygulanıp uygulanmayacağı hk. (03/02/2011-2247).....	290
Bir kamu kuruluşunda sözleşmeli personel olarak işe başlayacağından bahisle, 2007 yılında elektrik hırsızlığı sebebiyle 6 ay 20 gün hapis cezası alındığı, söz konusu cezanın tecil edildiği ve söz konusu tutarın ödendiğini belirten ve herhangi bir kamu kurumunda çalışmaya başlanmasında herhangi bir sakınca olup olmadığı hk.(13/06/2011-11377).....	291
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince memur kadrolarına geçirilen personelden,	
1- 2182 sayılı Kanun, 458 sayılı KHK ve 5289 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanlara bir derece verilip verilmeyeceği,	
2- Geçici işçi olarak görev yapmakta iken 5620 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel statüsüne geçirilen personelin geçici işçi statüsünde görev yaptığı sürelerin kazanılmış hak aylığında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği,	
3- Sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken sicil raporu düzenlenenlerin altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve üzeri olması durumunda geriye dönük olarak 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesi uyarınca bir kademe ilerlemesinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk. (14/10/2011-18177).....	293
Kurumunuza aday memur olarak atanıp, daha önce farklı kurumlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapan ilgililerin bu hizmet sürelerinin, emeklilik keseneklerine esas aylıkları ile kazanılmış hak aylıkları açısından intibak işlemlerinde nasıl değerlendirileceği hk. (24/11/2011-21699).....	296
Genel Müdürlüğünüzün İnşaat Emlak Daire Başkanlığı emrinde 399 sayılı KHK’ya tabi sözleşmeli başteknisyen olarak görev yapan ...’ın vermiş olduğu 02/11/2011 tarihli dilekçesiyle bakmakla yükümlü olduğu özürü çocuğunun Hacettepe Üniversitesi Özürlü Sağlık Kurulu Raporunda %95 vücut fonksiyon kaybı bulunduğunu belirterek, çocuğunun bakımı için ilgili şahsa 3 ay refakat izni verilip verilemeyeceği hk. (05/12/2011-22408).....	297
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personelin bakmakla yükümlü olduğu engelli çocuğuna mesai saatleri içerisinde refakat edip edemeyeceği hk. (23/12/2011-24266).....	299

5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan Ekim 2008 tarihinden sonra memur olarak atanmış personelin memur olmadan önce 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) fıkrası ve 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca sözleşmeli hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (16/11/2011-21307).....	300
657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli personel statüsünde 15/04/2004 – 1/1/2008 tarihleri arasında çalıştıktan sonra sözleşmenizi eş durumu nedeniyle tek tarafı feshetmenizden bahisle, sınav şartı aranmaksızın yeniden istihdam edilip edilemeyeceği hk. (22/11/2011-21225).....	301
Genel Müdürlüğünüze bağlı Yatağan Termik Santrali İşletme Müdürlüğü emrinde sözleşmeli koruma ve güvenlik görevlisi iken, “taksirli ölüme neden olmak” suçundan 2 yıl 1 ay hapis cezası ile cezalandırılarak 21/2/2011 tarihinde tutuklanan ...’ın, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7/c maddesi hükmü uyarınca tekrar göreve başlatılıp başlatılamayacağı, başlatılabilmesi halinde atamanın 12/10/2010 tarih ve 2010/967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 4 üncü maddesinin 1/a bendinde belirtilen sınırlamanın dışında tutulup tutulamayacağı hk. (26/12/2011-24031).....	302
Başkanlığınızda Zabıt Katibi unvanlı kadroda görevli personelin memuriyete girmeden önce Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk.(26/03/2012-4855).....	303
Üniversitenizde ön lisans mezunu olarak 2008 tarihinde sözleşmeli pozisyonda işe başlayan ...’nun, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye istinaden memur kadrosuna atanma talebinde bulunduğunu ve yapılacak atamada değerlendirilmek üzere 2007 tarihli Lisans diplomasını ibraz ettiğini belirterek, ilgilinin vermiş olduğu lisans diplomasının memuriyete atanırken değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (03/08/2011-14933).....	304
Kurumunuz tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı giriş sınavını asil olarak kazanan ...’un 4678 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun”a tabi olarak sözleşmeli subay olarak çalıştığının ve yapılan sözleşmenin 29/08/2012 tarihinde sona ereceğinin belirtildiği ilgi yazı eki belgeye istinaden, adı geçenin Kurumunuzda göreve başlatılıp başlatılamayacağı hk. (24/01/2012-656).....	305
Sağlık Bakanlığında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel, 4/C maddesine göre çalışan geçici personel ile 4924 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan sözleşmeli personelin bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinden birine refakat etmesi durumunda refakat izni kullanıp kullanamayacağı; sözkonusu statülerde istihdam edilen bayan personelin analık iznini takip eden ilk altı ayda üç saatlik süt izninden faydalanıp faydalanamayacağı ve 4/C maddesine göre çalışan geçici personelin aile yardımı ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı hk. (18/04/2011-5602).....	306
6111 sayılı Kanun ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklik sebebiyle uygulamada tereddütler ortaya çıktığından bahisle;	
1. 657 sayılı Kanunun 104/B maddesinin kuruluşunuzda çalışan sözleşmeli personele de uygulanıp uygulanmayacağı;	
2. Kuruluşunuzda KPSS sonucunda ilk defa göreve başlatılan ve 6 aylık sözleşme yapılan personelin, bu sözleşme dönemi içerisinde disiplin cezası alması durumunda disiplin amirlerinin teklifleri ve atamaya yetkili amirin onayı ile sözleşmenin fesh edilip edilmeyeceği;	
3. Disiplin işlemlerinde uygulanacak olan tahfifin yalnızca ödül veya başarı belgesi alan personel için mi, yoksa ödül veya başarı belgesi olmayan ancak geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan personel hakkında da uygulanıp uygulanmayacağı;	
4. 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesinde yapılan değişiklik ile getirilen başarı belgesi ve üstün başarı belgesi uygulamasının Kuruluşunuzda görev yapmakta olan sözleşmeli personel için de uygulanıp uygulanmayacağı ile başarı belgesinin hangi makam tarafından verileceği;	
5.657 sayılı Kanunun 132 nci maddesi gereğince, Devlet memurluğundan çıkarılma cezalarının elektronik olarak mı yoksa resmi yazıyla mı bildirileceği ile diğer disiplin cezalarının da bildirilip bildirilmeyeceği;	
6.4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve aylıklarından üyelik ödentisini kesilen personelden Kanunda belirtilen ödeme ayından sonraki aylarda sendika üyeliğinden ayrılanın veya sendikaya üye olan personele bu ödenekten borç veya alacak yapıp yapılmayacağı;	
7.657 sayılı Kanunun 203 üncü maddesinin ikinci fıkrasının 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi olarak çalışan sözleşmeli personele ödenecek olan aile yardımı ödeneğinde bu hükmün uygulanıp uygulanmayacağı hk.(18/05/2011-7115).....	322

Bakanlığımızda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen ...'ın taksirle ölüme neden olma suçundan 06/06/2009 tarihinden 08/10/2009 tarihine kadar tutuklu bulunduğu ve 3 sene hapis cezasıyla tecziye edildiği ve tutuklulukta geçirdiği süre dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 maddesindeki şartları kaybetmediğinden bahisle sözleşmeli personel statüsünde istihdamına devam edilip edilemeyeceği hk.	325
Bakanlığımız taşra teşkilatı İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Mühendisliği, Orman Köy İlişkileri Mühendisliği ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Mühendisliği birimleri bulunduğu ve eleman yetersizliğinden dolayı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin birim amiri mühendisi olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hk. (25/04/2011-7454).....	327
Şehit çocuğu olanın, kamu kurum veya kuruluşlarında çalışma talebini hakkında hk. (19/07/2012-12398).....	328
Yer Değiştirme Suretiyle Atanma İle Vekaleten Atamalar Hakkında	
Vekil mühendislikte geçen hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirip değerlendirilmeyeceği hk. (28.01.2009/24024)	330
Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin değişik 15 inci maddesi hükmünün vekaleten yapılacak atamalarda uygulanıp uygulanmayacağı hk. (02/03/2009-3320).....	331
Bakanlığımız taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin birim amiri mühendisi olarak görevlendirilemeyeceği hk. (25/04/2011-7454)	333
Eşi 399 sayılı KHK kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapan memurun eşinin görev yaptığı yere yer değiştirme suretiyle atamasının yapılıp yapılamayacağı hk. (18/02/2012-2774)	334
Eşi kamu kurum ya da kuruluşlarında işçi olarak görev yapan memurun, eşinin görev yaptığı yere yer değiştirme suretiyle atanıp atanamayacağı hk. (16/06/2010-10860).....	336
Vekaleten atanan müdürlerin nüfusa kayıtlı olduğu ya da (memuriyet öncesi süreyi de kapsayacak şekilde) 15 yıl devamlı ikamet ettikleri yere atanıp atanamayacağı hk. (16/09/2010-16905).....	338
Öğretim elemanlarına eş durumu özüne ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Genel Yönetmelik hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hk. (02/08/2012-13481).....	340
Eş durumu tayininde, her ikisi de memur olan eşlerin hangisinin unvanına göre atama yapılması gerektiği hk. (08/12/2010-23125)	342
Eşi özel sektörde çalışan memurun, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin özur grubu (eş durumu) hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı hk. (17/12/2010-24419)	346
Mehil müddetinin, zorunlu çalışma süresi hesabında dikkate alınıp alınmayacağı ile uzman unvanlı kadroda görev yapmakta iken 4046 sayılı Kanun kapsamında Genel Müdürlüğünüze uzman olarak atanıp atanamayacağı hk. (28/04/2011-6204)	348
Eş durumu özüne ortadan kalkması halinde yapılacak işlem hk. (18/05/2011-9673).....	350
Memurun, evlenme suretiyle eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu yerin değişmesi halinde eskiden eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu yer ile 15 yıl süreyle ikamet ettikleri yerlere atanıp atanamayacağı hk. (15/07/2010-16054)	352
Zorunlu çalışma sürelerinin hesabında, farklı unvanlarda geçen hizmet sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı hk. (14/03/2011-2679)	353
Eşi 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak görev yapan memura, eşinin atandığı yerde kendisinin çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesine göre izin verilip verilmeyeceği hk. (11/06/2012-10498).....	354
Üniversiteler arası karşılıklı olarak yer değiştirmenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 73 üncü maddesi kapsamında mümkün olup olmadığı hk. (04/09/2012-14446).....	356
657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personele yıllık ve mazeret izinleri dönemlerinde sosyal yardımlar kapsamındaki yiyecek yardımının ödenmeyeceği hk. (13/06/2011-11547).....	357

Zam ve Tazminatları Hakkında

4046 sayılı Kanun kapsamında Kurumunuza atanan Müfettiş (Ö) unvanlı personelin, 2001 yılında aldığı kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının mahkeme kararıyla iptal edildiği, mahkeme kararının uygulanması nedeniyle söz konusu personelin kazanılmış hak aylığının 15/01/2009 tarihi itibarıyla 1 inci derecenin 1 kademesine geldiğinden bahisle ilgiliye hangi tarih itibarıyla makam tazminatı ödenmesi gerektiği hk.(12/5/2010-7611)..... 358

17/06/2009 tarihli ve 27261 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ihdas edilen “İl Afet ve Acil Durum Müdürü” kadro unvanı için benzeri kadro ve görev unvanlarına uygulanmakta olan puan ve oranlar dikkate alınarak ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin.(18/5/2010-8302)..... 360

İliniz Defterdarlığı Millî Emlak Dairesi Başkanlığında Teknik Hizmetler Sınıfı “Tekniker” kadrosunda görev yapan ve Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümünü bitirerek “Mühendis” unvanı alan personele mühendisler için öngörülen zam ve tazminatların ödenip ödenmeyeceği hk.(29/06/2011-8315)..... 361

Teşkilatlanmaya Dair Hususlar Hakkında

BOTAŞ’ın 217 sayılı KHK kapsamında olduğu, personelinin de kamu personeli statüsünde olduğu hk. (01/02/2012-978)..... 362

Daire Başkanlıklarının mevcut kurumun iş bölümü dikkate alındıktan sonra ihtiyaca göre kurulmasının uygun olacağı hk. (25/07/2012-10955)..... 364

Valilikler bünyesinde teşkil edilen İl Dernekler Müdürlükleri’nin Bakanlıkların Taşra Teşkilatı’nda yer alan ve aynı zamanda İl İdare Kurulu Üyesi Olan İl Müdürlükleri’ ne eşdeğer olmadığı hk. (29/02/2012-4172)..... 366

Sermayesinin % 98 nin il özel idaresine ait olan şirketin 217 sayılı KHK kapsamında olmadığına dair. (11/04/2012-5708)..... 369

...Rektörlüğü bünyesinde ... ilçesinde “ Tıp Fakültesi” kurulması talebinin YÖK kararına uygun olması ve konuyla ilgili Bakanlar Kurulu Kararı alınması halinde mümkün olabileceği hk. (18/09/2012-14062)..... 370

Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında 5 ve 6 ncı hizmet bölgesinde münhal bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlükleri ile 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İl Müdürlüklerinde ihdas edilen Gençlik Merkezi Müdürlük kadrolarının 1,2,3,4 üncü hizmet bölgelerine aktarılması işleminin Bakan onayı ile yapılabileceği hk. (25/06/2012-11276)..... 371

Daire Başkanlıklarının kadro ihdası ile kurulma aşamasını gerçekleştirmesinden dolayı kurulma işlemine dair yeni bir Bakanlar Kurulu kararına gerek olmadığı hk. (31/07/2012-13259)..... 372

T.C. Ziraat Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi’nin kamu kaynağı kullanması sebebiyle adı geçen bankaların, 217 sayılı KHK’nin 2 nci maddesinin (d) bendi kapsamında değerlendirilebilecekleri; Türkiye Vakıflar Bankası kamu fonu niteliğinde bulunmamasından dolayı Bankanın 217 sayılı KHK kapsamında değerlendirilemeyeceği hk.(03/08/2012-12784)..... 373

Yükseköğretimin yurt düzeyinde dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için öğretim elemanı ve fiziki imkanları elverişli ve yeterli olan üniversiteler bünyesinde yeni birimler kurulmasının mümkün olması sebebiyle eğitim fakültesinin kurulmasının uygun görülmesi hk. (04/11/2011-20883)..... 375

Müzeye Müdürlük statüsünün verilmesinin Bakanlar Kurulu Kararı alınması durumunda mümkün olduğu hk. (22/08/2012-13822)..... 376

Büyükelçilikle Uluslar arası bir kuruluş olan “Hükümetlerarası Kalkınma Otoritesi (IGAD)”ne akredite edilmesinin meslek memuruna temsilcilik verilmesi suretiyle yürütülebileceği hk. (19/06/2012-10167)..... 377

Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı’nın bazı “Dış Temsilcilikler” bünyesinde “Müşavirlik”liklerin müstakil bir Bakanlar Kurulu kararı” ile kurulması ile mümkün olduğu hk. (24/05/2012- 7381)..... 378

Özel bir kurumda daire başkanlığının kurulması yetkisinin Yönetim Kuruluna ait bir yetki olduğu göz önüne alındığında şube müdürlüğü kurulması konusunda da paralel bir usulün benimsenmesi gerektiği hk.(25/06/2012-11019) 380

Üniversitede Yabancı Diller Yüksekokul kurulmasının Bakanlar Kurulu Kararı ile mümkün olduğu hk. (29/06/2012-11536)..... 381

Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarına Dair

- Yurt dışı teşkilatı bürolarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında Maliye Bakanlığınca vize edilen tip hizmet sözleşmesi esaslarına göre görev yapan mahalli katip sekreterlerinin sendika üyesi olabileceklerine dair hk.(21/11/2012-17410) 382
- Belediye ile sendika arasında imzalanan Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinde memurların taban aylığı kesintisinden sendika üyeliğine göre farklılık göstermesine dair (01/11/2012-16065) 383
- Belediye ile ...Sendikası arasında 01/02/2012-01/02/2013 tarihlerini kapsayan sözleşme yapıldığını ancak, adı geçen Belediyenin vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu ve toplam personel giderinin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde otuzunu aştığından bahisle, belirtilen tarihleri kapsayan sözleşme hükümlerine göre belediye personeline ödeme yapılmasının mümkün olup olmadığına dair hk.(14/08/2012-13037) 384
- Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile bu kuruma bağlı ve kamu tüzel kişiliğine haiz olan Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı ve Türk Tarih Kurumu Başkanlığında görev yapan personelin üyesi buldukları sendikaların, 4688 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde öngörülen kurum idari kurullarında temsili bakımından, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile bu kuruma bağlı başkanlıkların tek bir kurum olarak kabul edilip müşterek bir üye tespit tutanağı mı düzenleneceği, yoksa Yüksek Kurum ayrı, bağlı başkanlıklar ayrı kurumlar olarak kabul edilerek ayrı ayrı üye tespit tutanağına mı düzenleneceğine dair hk.(10/08/2012-13360)..... 386
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri çerçevesinde İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleriyle sosyal denge sözleşmesinin yapılıp yapılmayacağı, yapılacak ise il özel idare ile birlikte mi yoksa ayrı mı yapılacağına dair hk.(08/08/2012-14000) 387
- Disiplin kurullarına intikal eden uyarma ve kinama cezaları da dahil olmak üzere memurun üyesi olduğu sendika temsilcisinin İl Disiplin Kurullarına katılıp katılmayacağına dair hk. (06/08/2012-11989)..... 389
- (X) Sendika üyeliğinden 14 Mayıs tarihinde çekilerek aynı tarihte başka bir (Y) sendikaya üye olan kamu görevlisinin; 15 Mayıs tarihinde, daha önce çekildiği (X) sendikaya yeniden üye olarak, 14 Mayıs tarihinde üye olduğu (Y) sendikadan çekildiğine dair bildirimini kuruma vermesi halinde, ilk olarak çekildiği (X) sendika üyeliğinin geçerli olup olmayacağına dair hk. (30/07/2012-9437)..... 391
- Aylıksız izinde olan kamu görevlisinin hakkında tesis edilen atama işlemi sonucunda aylıksız izninin kesilerek yeni görevine başlaması halinde, sendikadaki görevine devam edebilmesini teminen tekrar aylıksız izin verilip verilemeyeceğine dair hk. (25/07/2012-5239)..... 393
- Sanat kurumlarında sanatkar memur, sanatçı, sahne uygulatıcısı ve sahne uygulatıcısı uzman memur olan idari sözleşmelilerin görevlerini yürüten ve süreli sözleşmeli personel pozisyonunda misafir sanatçı olarak çalışanların kamu görevlisi sendikalarına üye olup olamayacaklarına dair hk.(25/07/2012-10216)..... 394
- Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan grup başkanlarının sendika üyesi olup olamayacağına dair hk.(25/07/2012-7971) 395
- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararına istinaden “itfaiyeci” unvanlı kadronun Genel İdare Hizmetleri sınıfına aktarılmasına ve “ Enformasyon memuru” kadro unvanının “Turizm araştırmacısı” olarak uygulanması” hususlarında ve uygulamaya esas görüşe dair hk.(24/07/2012-11935) 396
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32 nci maddesi hükümlerinin uygulamasına ilişkin. (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32 nci maddesi hükümlerinin uygulamasına ilişkin hk. (17/07/2012-8326) 397
- Başkanlık müşaviri kadrosunda bulunan personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacağına dair hk.(12/06/2012-9931) 399
- 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında bulunan fakülte, enstitü, yüksekokul kurulu ve senato üyelerinin sendika üyesi olup olamayacaklarına dair hk.(30/04/2012-6965) 400
- ... Sendikası il ve ilçe yöneticilerinin, toplantı, konferans, seminer ile çeşitli kurullar ve komisyonlara katılması halinde izinli sayılıp sayılmayacağı eğer izinli sayılırsa bu iznin hangi tür izin olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair hk.(30/04/2012-6951) 401
- Üniversiteniz bünyesinde görev yapmakta olan personelin sendika üyeliklerinin, çalışanların kadro veya pozisyonunun bulunduğu yer esas alınarak mı yoksa görev yapılan birim esas alınarak mı değerlendirileceğine dair hk.(26/03/2012-4747) 403

Sendika ve Konfederasyonların, genel kurul ve başkanlar kurulu toplantıları dışındaki sendika akademisi, eğitim ve istişare, genişletilmiş istişare kurulu toplantıları ile bu sayılanlarla benzerlik gösteren diğer toplantılara katılacak olan şube yönetim, disiplin ve denetim kurulu üyeleri, il temsilcisi ve delegelere toplantı öncesinde, toplantı süresince ve toplantı sonrasında idari izin verilip verilemeyeceğine dair hk. (06/03/2012-3919) 404

Üniversite bünyesinde çalışmakta olan yabancı uyruklu öğretim elemanlarının, kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacaklarına dair hk. (21/12/2011-10556) 405

Aday Memurların Yetiştirilmesi Hakkında

Aday memurun adaylık eğitimine tabi tutulmadan adaylık süresine tamamlanması durumunda uygulanacak işlemlere dair. (10/07/2012-10022) 406

Aday memur statüsünde çalışmakta iken 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu çerçevesinde sözleşmeli aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylıksız izinli sayılan personelin hangi usulle asli memurluğa atanacaklarına dair hk. (05/10/2012-14240) 409

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Aylıksız izinde olan personelin unvan değişikliği sınavı sonrasında atanmasına dair hk. (17/08/2012-13061) 412

Başarı belgesinin görevde yükselme uygulamalarında “Takdirname” ile aynı şekilde puanlandırılması hk. (05/09/2012-13519) 414

Doktora öğrenimini tamamlayan ...’un, görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın uzman, şef veya bu unvanlı kadrolarla aynı düzeydeki diğer görevler ile daha alt görevlere atanması hususunun, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu hk. (14/03/2012-4317) 416

Görevde yükselme sınavına katılmak için aranan “en az iki yıl çalışmış olma” şartını taşıyan personelin olmaması durumunda diğerlerinin başvurusunun kabul edilmesi hk. (05/10/2012-14445) 418

Görevde yükselme eğitimlerinin personelin bizzat eğitimlere tabi tutulduklarının resmi olarak tespitinin yapılması durumunda eğitim programının teknolojik imkanlarla gerçekleştirilebileceğine ilişkin hk. (22/10/2012-15861) 419

İcra müdür yardımcısı unvanlı kadrodan avukat unvanlı kadroya, mevzuatla aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıyanların atanabilmesinin mümkün olduğu hk. (16/11/2011-21713) 420

Aday memurun unvan değişikliği sınavına katılmasının mümkün olmadığına ilişkin hk. (01/03/2012-3418) 422

İtfaiye eri olarak görev yapan önlisans mezunu ...’nın Kurumunuzda münhal bulunan hangi unvanlı kadrolara atanmasının uygun olduğu hk. (26/12/2011-24409) 424

Öğretmen olarak görev yapmakta olan personelin sınava tabi olmaksızın eğitim uzmanı unvanlı kadroya atanamayacağı hk. (12/10/2012-15374) 427

Sayman unvanlı kadro ile şube müdürü unvanlı kadronun aynı düzeyde görevler olmadığı hk. (15/12/2011-21905) 429

“İlçe müdürü” ile “gençlik merkezi müdürü” kadrolarına 18/04/1999 tarihinde iki yıllık yüksekokul mezunu olanların atanmasının mümkün olduğu hk. (12/07/2012-11845) 431

Şef olarak görev yapmakta olan personelin sayman ve bu unvanla aynı düzeydeki diğer görevlere, görevde yükselme sınavına katılmaksızın, atanmasının uygun olduğu hk. (22/03/2012-4648) 433

Daha önce teğmen olarak görev yapmış olan personelin, aranan şartları taşıması kaydıyla, şef olarak atanmasının kurumun takdirinde olduğu hk. (07/03/2012-3372) 435

İlan edilen kadro sayısı ne olursa olsun, atanma şartlarını taşıyıp başvuruda bulunan ilgili tüm personelin unvan değişikliği sınavına katılabileceği hk. (21/12/2011-24312) 436

Yabancı Dil Tazminatına Dair

Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarına dayalı olarak yabancı dil tazminatı ödenemeyeceği hk. (27/06/2011-12154) 437

YAŞ Kararı İle İlişkisi Kesilenlerin Atanmasına Dair

926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden ilgili personelin, kamu kurumlarına araştırmacı olarak atama teklifinin yapılmasını müteakip göreve başlaması ile birlikte 926 sayılı Kanunun Geçici 32 inci maddesinde sayılan aylık ve diğer mali haklar haricinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olacağı değerlendirilmektedir. (30/01/2013-17352) 438

926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin resmi öğretim kurumunda kurumunuzun izni ile ücretli özel ders verebileceği hk. (17/10/2011-19180).....	439
926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personele ait kadronun tahsisi yapılacak teşkilatın ilgili kurumun takdirinde olduğu hk. (20/10/2013-19324).....	440
926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin şef kadrosuna atanma talebine dair hk.(10/05/2012-7188)	441
926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin vekaleten görevlendirilebileceğine ilişkin hk.(11/01/2013-318)	442
926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin vekaleten görevlendirilebileceğine ilişkin hk.(16/01/2012-198)	444

Özelleştirme Uygulamaları Nedeniyle Geçici Personel Atanmasına Dair

Özelleştirme uygulamaları sebebiyle diğer kamu kurumlarına 4/C olarak ataması yapılanlardan istihdam edilenlerden her hangi bir şekilde görevinden ayrılanların ikinci kez bu haktan yararlanmaları mümkün bulunmadığı hk. (27/05/2011-10058)	445
Özelleştirme işlemleri sonrası iş sözleşmesi feshedilerek 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde geçici personel statüsünde istihdam edilen personelin hizmetine ihtiyaç duyulduğu birimlerde amirleri tarafından verilen görevleri yapmaları gerektiğine dair hk.(14/06/2012-9448).....	446
Geçici personele yol izni kullandırılmayacağına dair hk.(19/10/2012-16293).....	447
Geçici personele ücretli izinlerinin kullanılması hususuna dair hk.(09/01/2013-20355).....	448
Geçici personelin 30 günden fazla süren hastalık izinlerine durumunda hangi işlemlere tabi olacağı hususunda. (03/01/2013-20883)	449
TEDAŞ ta görev yapmakta iken diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere 657 sayılı DMK nın uygulanmasına dair hk.(02/01/2012-2336)	450

İstihdam Fazlası Personelin Naklen Atanması Hakkında

Özelleştirilen kuruluşta hukuk müşaviri olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına araştırmacı olarak nakledilebileceğine ilişkin hk.(05/08/2011-6161)	451
Özelleştirme uygulamaları sebebi ile Devlet Personel Başkanlığına diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere ismi bildirilen personelin atanmak istediği kurum tarafından ismen talep edilmesi halinde ilgili kuruma atanmasının mümkün olduğu hk. (20/10/2011-20440)	452
Özelleştirilen kuruluşta müdür olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına araştırmacı olarak nakledilmesinin zorunluluk olduğu hk. (01/12/2011-22748)	453
Özelleştirilen kuruluşta teknik şef olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına tekniker olarak nakledilmesine dair hk.(04/08/2010-17018).....	454
Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ő. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta ...Bakanlığı emrine Araştırmacı olarak atanan personelin kazanılmış haklarını koruması ve unvanının değiştirilmesine dair hk.(12/05/2011-9748).....	455
Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ő. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) işletme müdürü olarak görev yapmakta iken araştırmacı olarak ataması yapılan personelin kazanılmış haklarına dair hk.(10/03/2011-4178) ..	457
Teknik şef olarak çalışmakta iken, istihdam fazlası personel olarak tekniker kadrosuna ataması yapılmış olan personelin ek ödeme oranlarının değiştirilmesi için kanuni değişiklik gerektiğine dair hk.(15/02/2012-1165).....	458
Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilerek göreve başlamış olan personelin başka bir kuruma atanma talebi konusunda Devlet Personel Başkanlığınca yapılacak bir işlemin olmadığına dair. (20/09/2012-15108)	459
Kapsamdışı işçi statüsünde istihdam edilirken istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına nakledilen personelin atanmasına dair. (20/03/2013-4101).....	460
Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilen personelin atanma işleminin gerçekteştirilmesi sırasında öğrenim alanının farklı olduğunun anlaşılması hususuna dair. (20/09/2012-13396)	461

Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilen personelin atanma işleminin gerçekleştirilmesi sırasında kapsamdışı personel statüsünde geçirilen sürenin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine dair. (09/03/2012-3848)..... 462

Özelleştirilen kuruluşta şef olarak çalışmakta iken tekniker kadro unvanı ile istihdam fazlası personel olarak atama işleminde tereddütlere dair. (31/12/2010-26095)..... 463

Engelli Memur Seçme Sınavı Hakkında

Özgün öğretimde Linux işletim sistemi üzerine ders gören adayın, bunu belgelendirmesi durumunda bu kadro için istenilen "Linux bildiğini belgelemek" şartını taşıdığı hk. (13/07/2012-12731)..... 464

Yerleştirilen engellinin engellilik raporunda belirtilen hususlara uygun işlerde istihdamı hk. (18/10/2012-16140)..... 466

İstihdam edilecek olan engellinin raporunda hangi işlerde çalıştırılmayacağı yönünde ifadelerin olmaması durumunda, yeniden rapor talep ederek ona göre istihdam edilmesinin uygun olacağı hk. (18/10/2012-16475)..... 467

Naklen atanan özürlü personel sayısının Kuruma tahsis edilen açıktan veya naklen atama kontenjan sayısından düşülmeyeceği, sonradan engelli olanlar için alınacak raporun Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulması gerektiği hk. (30/11/2012-18683) 468

Özürlü adayın ÖMSS sınavına girerek, almış olduğu puana göre yayımlanan Kılavuzlara göre tercihte bulunması gerektiği hk. (21/11/2012-18084)..... 470

KPSS tercih işlemlerinin gerçekleştirildiği son gün itibariyle 18 yaşını tamamlamayan ve atama onayı iptal edilen aday hakkında 18 yaşını tamamladığı tarihten sonraki bir tarihte yeniden bir atama işlemi tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı hk.(03/10/2012-15863)..... 471

Nitelik Kod Kılavuzunda öğrenime ilişkin koşullar Yükseköğretim Kurulu Kararlarında belirtildiği üzere unvanların lisans seviyesinde kazanılacağı, lisansüstü öğrenimin ise bu unvanları değiştirmeyeceği hk. (29/12/2011-24811) 472

Nitelik Kod Kılavuzunda yayımlanan özürlü kadrosuna engellinin yerleşmesi durumunda Kurumun takip edeceği işlemler hk. (18/10/2012-16417) 473

Özürlü olan adayın tercihlerini öğrenim durumunu da dikkate alarak Nitelik Kod Kılavuzunda belirtilen usul ve esaslar dahilinde tercih etmesi gerektiği hk. (21/11/2012-17776)..... 475

Eski hükümlülerden memur olmak isteyenlerin de KPSS ye girerek yayımlanan Kılavuzlardaki usul ve esaslara göre tercihte bulunmasının mümkün olduğu hk. (03/08/2012-12437)..... 476

Halen memur olan personelin ÖMSS ye yerleşmesine engel bir durumun olmadığı, ÖMSS sonuçlarına göre personelin atama işlemlerinin yapılması için ayrıca izin talebinde bulunulmasına gerek olmadığı hk. (09/10/2012-15876) 478

İlgilinin Belediyenin münhal memur kadrosuna özürlü kontenjanından doğrudan atamasının yapılmasının ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mümkün bulunmadığı hk. (09/11/2012-17485) 480

Adayların ilan edilen kadrolar için istenilen genel ve özel koşulları ÖMSS nin yapıldığı tarih itibariyle değil adayların yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibariyle taşınması gerektiği hk. (03/12/2012-18756)..... 481

Atanmaya ilişkin ibraz edilen sağlık kurulu raporunda % 80 oranında özürlü, kronik psikoz (Tedavi ile işlevselliği düzelmeyen) tanısıyla zihinsel engelli olan ve aynı raporda evde bakım hizmeti alması gerektiği belirtilen, ayrıca Mahkemece işlerini kendi başına göremediği ve başkalarının korumasına muhtaç olduğu gerekçesiyle kendisine vasi tayin edilen ...'ün Devlet memurluğuna atanmasının uygun olmadığı hk. (03/10/2012) 483

Kamu Personeli Seçme Sınavı Hakkında

Merkezi yerleştirme işlemi neticesinde herhangi bir kamu kurumuna yerleştirilen ancak bu tarihte askerde olması sebebiyle ataması yapılamayan adayların askerliğini bitirmesini müteakip atanmak üzere yerleştirdiği kurumlara başvurması halinde atamalarının yapılabileceği hk. (21/12/2011-24396) 485

Askerlik hizmetinin sırasında malul olanların yerleştirilmeleri için İçişleri Bakanlığına başvurması gerektiği hk. (07/12/2012-19098)..... 486

Devlet Personel Başkanlığı Tarafından Verilmiş Olan Görüşlere Konusu İtibarıyla Başlıklar Altında Yer Verilmiştir

Aday Memurları Hakkında

Özet: Aday memur olarak çalışmakta olan personelin KPSS süreci sonunda başka kurumun memur kadrosuna yerleştirilmesi durumunda, çalışmakta olduğu kurumun muvafakat vermesi durumunda atanmasının mümkün olduğu hk. (05/01/2011-2555)

Aday memur olarak çalışmakta olan personelin KPSS süreci sonunda başka kurumun memur kadrosuna yerleştirilmesi durumunda, çalışmakta olduğu kurumun muvafakat vermesi durumunda atanmasının mümkün olup olmadığı hakkında bilgi talep edilen dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54 üncü maddesini 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.” hükmü yer almakta, memurların bir kurumdan diğer bir kuruma naklinin düzenlendiği 74 üncü maddesinin birinci fıkrasında ise; “Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan bir kadroya nakilleri mümkündür.” denilmektedir.

657 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde geçen “nakil” ibaresinden memurun başka kurumlarda durumuna uygun bir kadroya sınava tabi tutulmaksızın naklen atanmasının anlaşılması gerektiği, aday memur iken kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılan özel yarışma sınavı neticesinde (A) Grubu bir kadroya atanma hakkı kazananların veya KPSS sonucuna göre gerçekleştirilen merkezi yerleştirme işlemi neticesinde (B) grubu bir kadroya yerleştirilenlerin atanmalarının ise 657 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde geçen “nakil” anlamında değerlendirilemeyeceği düşünülmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, halen çalıştığınız kurumun muvafakatiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına naklen atanmanızın mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespitinde memuriyetten çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği (24/01/2011-24232)

...da 11 ay aday memur olarak çalıştıktan sonra istifaen görevinden ayrılan ve daha sonra 2008 KPSS puanı Küçükçekmece Belediyesinde göreve başlayan ...'ın söz konusu hizmetinin asalet tasdikinde sayılıp sayılmayacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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." denilmekte, "Asli memurluğa atanma" başlıklı 58 inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan ve olumlu sicil alan adaylar sicil 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 yer almaktadır.

Diğer taraftan, aynı Kanununun 159 uncu maddesinde, "Adaylık süresi sonunda bu Kanun hükümlerine göre asıl memurluğa atananların adaylıkta geçirdikleri süreler, kademe ilerlemelerinde ve derece yükselmelerinde değerlendirilir." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespitinde memuriyetten çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Stajyer Kontrolör olarak görev yapmakta olan ilgilinin Dernekler Denetçi Yardımcısı olarak geçirdiği sürelerin aday memurlukta geçirilmesi gereken sürenin hesabında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (06/03/2009-3882)

Bakanlığınızda Stajyer Kontrolör olarak görev yapmakta olan'ın İçişleri Bakanlığında Dernekler Denetçi Yardımcısı olarak geçirdiği sürelerin aday memurlukta geçirilmesi gereken sürenin hesabında dikkate alınıp alınamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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 aday 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." hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde, Bakanlığınızda Stajyer Kontrolör olarak görev yapmakta olan 'ın İçişleri Bakanlığında Dernekler Denetçi Yardımcısı unvanında aday memur olarak geçirdiği sürelerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen adaylık süresinin hesabında, Bakanlığınızda Stajyer Kontrolör olarak geçirdiği sürelerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Özet: Bakanlığımıza açıktan aday memur olarak atanan ve göreve başladıktan sonra, adaylık dönemi içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin A/1, A/6 ve A/9 uncu bentleri gereğince kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi talebinde bulunanlar hakkında yapılacak işlem.(30/4/2010-8303)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin A/1 bendinde; “Avukatlık stajını açıktaki yapanlara iki, memuriyette iken yapanlara bir kademe ilerlemesi uygulanır.” hükmü,

A/6-b bendinde; “Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, başarılı her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanır. Bunlardan teknik öğretim okulları mezunlarına, meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmalarını halinde ayrıca bir kademe ilerlemesi daha verilir.” hükmü,

A/9 bendinde; “Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yüksek öğrenim kurumlarında en az bir yıl ilave öğrenim yaparak lisansüstü ihtisas sertifikası alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır...” hükmü yer almakta; 64 üncü maddesinde Devlet memurunun kademe ilerlemesi yapabilmesi için;

A) Bulunduğu kademe en az bir yıl çalışmış olması,

B) O yıl içinde olumlu sicil almış bulunması,

C) Bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartlarının aranacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Diğer taraftan, Mezkur Kanunun 158 inci maddesinde ise, aday memurlara, asaletleri tasdik edilinceye kadar kademe ilerlemesi uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, aday memurların asaletleri tasdik edilinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesi hükümlerine göre kademe ilerlemesi yapılamayacağı ancak, adaylık süresi içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin A/1, A/6 ve A/9 uncu bentleri gereğince kademe ilerlemesi yapılmasının mümkün olduğu, buna göre, Bakanlığımız emrine aday memur olarak atanmaların kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde bahsi geçen maddeler uyarınca yapılacak kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi uygulamasının ilgililerin söz konusu öğrenim durumlarına ilişkin belgeleri Bakanlığımıza ibraz etmek suretiyle intibak talebinde buldukları tarih itibarıyla yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet :657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluştta aday memur olarak çalışan ilgilinin, Üniversiteye Araştırma Görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı hk.(7.12.1994)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluştta aday memur olarak çalışan ve Üniversitenizce açılan sınavda başarılı olan bir elemanın Üniversitenizin Araştırma Görevlisi kadrosuna naklen atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazınız incelenmiştir.Bilindiği üzere 657 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinin son paragrafında; “Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.” denilmektedir.Memurların bir kurumdan diğer bir kuruma nakli ise aynı Kanunun 74 üncü maddesinde düzenlenmiş olup sözkonusu maddenin 1 inci fıkrasında, “Memurların bu Kanuna tabi Kurumlar arasında Kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür.” denilmektedir.Oysa ki 657 sayılı Kanuna tabi bir kurumda aday memur olarak görev yapmakta iken öze! yarışma sınavları ile girilmesi şart olan mesleklerde giriş sınavını kazanan, yahut farklı bir Personel Kanununa tabi bir kurumda ve farklı bir statüde görev kabul edenlerin yeni görevlerine atanmalarının 657 sayılı Kanunun 54 ve 74 üncü maddelerinde sözü edilen anlamda “nakil” olarak kabul edilmesi mümkün görülmemektedir.Açıklanan sebeplerle, ilgi yazınızda sözü edilen aday memurun Üniversitenize Araştırma görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: 04/06/2011 tarihli ve 27954 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi ile 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlerden Devlet memurları kadrolarına atanarlardan bir yıldan fazla hizmeti bulunanlar ile bir yıldan az hizmeti bulunanların adaylığa tabi tutulup tutulmayacağı hk.(13/06/2011-12406)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54 üncü maddesinde, sınavlarda başarılı olanlardan Devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur aday olarak atanacakları ile aday olarak atanan Devlet memurlarının adaylık süresinin bir yıldan az iki yıldan çok olamayacağı ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara naklinin yapılamayacağı belirtilmiştir. Aynı Kanunun 55 inci maddesinde ise, 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 şartı getirilmiştir.

Öte yandan, 04/06/2011 tarihli ve 27954 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinde 657 sayılı Kanuna geçici Geçici madde eklenmek suretiyle “Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası 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 Kanun uyarınca vizenin vize edilmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvurular, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar.” denilerek sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlere, Devlet memurluğuna atanmak için öngörülen sınavları kazanma şartına bağlı kalmaksızın kanunen memur kadrolarına geçiş hakkı tanınmıştır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 657 sayılı Kanunun Geçici 37 nci maddesi kapsamında memur kadrolarına atanan sözleşmeli personel hakkında, kanunun verdiği yetkiye binaen memur kadrolarına geçiş hakkı tanınması sebebiyle adaylık hükümlerinin uygulanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Aile Yardımı Ödeneği Hakkında

Özet: Bakanlığımıza bağlı yurtdışı temsilciliklerde görevli sözleşmeli personele 375 sayılı KHK'nin ek 8 inci maddesi uyarınca aile yardımı ödeneği verilemeyeceği hk. (09/06/2011-9335)

Bakanlığınıza bağlı yurtdışı temsilciliklerde görevli sözleşmeli personele 375 sayılı KHK'nin ek 8 inci maddesi uyarınca aile yardımı ödeneği verilip verilemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, bakanlıkların kuruluş ve görev esaslarını düzenleyen 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun "Bakanlıkların temel kuruluşları" başlıklı 5 inci maddesinde; "Bakanlıklar, merkez teşkilatı ile ihtiyaca göre kurulan taşra ve yurt dışı teşkilatından ve bağlı ve ilgili kuruluşlardan meydana gelir." ve "Bakanlık yurt dışı teşkilatı" başlıklı 9 uncu maddesinde; "Bakanlık yurt dışı teşkilatı; yurt dışında sürekli veya geçici görev yapan, hizmet gereklerine ve ihtiyaçlarına göre kurulan aşağıdaki kuruluşlardan meydana gelir.

- a) Dış temsilcilik niteliğindeki diplomatik temsilcilikler ve konsolosluklar,
- b) Dış temsilcilikler bünyesindeki ihtisas birimleri,
- c) Dış temsilcilik niteliğinde olmayan yurt dışı teşkilatı." hükümlerine yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrasında; "Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Ancak, yabancı uyrukluların; ... bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir..." hükmüne yer verilmek suretiyle, yurtdışı teşkilatında sözleşmeli personel istihdamının mümkün bulunduğu, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırının Bakanlar Kurulu kararıyla belirleneceği ifade edilmiştir.

657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin B fıkrasına istinaden çıkarılan ve 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinde; “Sözleşmeli personelin ücreti; pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kurumunda aynı pozisyon unvanında geçen hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir.

Sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücretlerin aylık brüt tutarı ile sağlanacak diğer parasal ve aynı menfaatlerin yıllık brüt tutarının on ikide birinin toplamı 2.884 TL’yi geçemez. Ancak, yurtdışı teşkilatında çalıştırılan personel ... hakkında bu hüküm uygulanmaz...” denilmek suretiyle, yurtdışı teşkilatında istihdam edilen sözleşmeli personelin sözleşme ücreti, yurt içinde çalıştırılan sözleşmeli personelden farklı olarak tavan ücrete tabi tutulmamış, ayrıca sözleşmeli personele aile yardımı ödeneği verilmesi hususunda mezkur Esaslarda da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 8 inci maddesinde; “Ayn veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemedden yararlanamayanlara, Devlet memurlarına verilen aile yardımı ödeneği, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.” denilmek suretiyle, kamu kurumlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde istihdam edilen sözleşmeli personele aile yardımı ödeneği verilmesi öngörülmüş; ancak yurtdışı teşkilatlarına madde metninde özellikle yer verilmemek suretiyle, yurtdışı teşkilatlarda çalıştırılan sözleşmeli personele bu ödeneğin verilmemesi amaçlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrası kapsamında kamu kurumlarının yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilen sözleşmeli personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 8 inci maddesi uyarınca aile yardımı ödeneğinin verilmesinin mümkün bulunmadığı düşünülmektedir.

Özet: Çalışmadığınız, bedelsiz kiraladığınız 400 m2 bir arazide hobi olarak zirai faaliyete başladığınızdan dolayı teknik yardım almak için ziraat odasına kayıt olduğunuz ve ziraat odasına olan kaydınız dolayısıyla BAĞKUR ile ilişkilendirildiğinizden bahisle, bir kamu kuruluşunda memur olarak çalışan eşinizin aile yardım ödeneğinden faydalanıp faydalanamayacağı hk. (30/4/2010-8193)

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesinde yer alan; “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.” hükmü çerçevesinde, durumunuzun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmıyor olma hükmüne aykırılık teşkil etmesi sebebiyle bir kamu kuruluşunda memur olarak çalışan eşinizin aile yardım ödeneğinden faydalanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Amway Limited Şirketinin e-ticaret yöntemiyle ürünlerini pazarladığını, Şirketin ürünlerini doğrudan doğruya müşteriye satmadığını, sözleşme yaptığı üye ya da serbest girişimciye sattığını, üyenin aldığı malı sadece kendisi tüketebildiği halde serbest girişimcinin ürünleri müşteriye satma yetkisinin bulunduğunu ve sattığı maldan kar ettiğini belirterek, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup olmadığı ile Devlet memurunun aile yardım ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda aile yardım ödeneğinin verilir verilemeyeceği hk. (09/04/2010-5663)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “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).

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler,” hükmü, “Aile yardımı ödeneği hakkını kaybetme” başlıklı 205 inci maddesinde, “Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü, çocuk için ödenen yardım ödeneği hakkını da çocuğun ölümü veya 206 ncı maddedeki hallerin vukuunu takip eden ay başından itibaren kaybeder.” hükmü, “Çocuk için aile yardımı ödeneği verilmeyecek haller” başlıklı 206 ncı maddesinde ise, “Aşağıdaki hallerde çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmez:

1. Evlenen çocuklar,

2. 25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malûllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.

3. Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),

4. Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Amway Limited Şirketinin web sitesi olan “www.amway.com.tr” adlı sitede söz konusu Şirketin ürünlerinin doğrudan satış adı verilen bir yöntemle satıldığı belirtilmekte ve doğrudan satış yöntemi ise mal ve hizmetlerinin, genellikle tüketicilerin kendi evlerinde veya başkalarının evlerinde, veya sabit perakende satış yerlerinin dışında başka yerlerde, tüketicilerle yüz yüze gelerek doğrudan pazarlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, adı geçen sitede bahsi geçen Şirke-

tin ürünlerinin yalnızca Amway serbest girişimcileri aracılığı ile satıldığı, serbest girişimcilerin kazançlarının son kullanıcılara satılan ürün miktarı ile doğru orantılı olduğu ve satış kâr marjı ile satış hacmine bağlı olarak verilen primlerden oluştuğu, Şirket ile işbirliği yapılması durumunda esnek çalışma programı sayesinde serbest girişimcilerin bu işle esas işlerini isterlerse birlikte yürütmelerine imkan verildiği, Amway serbest girişimcilerinin Amway Limited Şirketi ile sözleşme yapmış bağımsız yükleniciler olduğu da belirtilmektedir.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde,

-Başkanlığınızda görev yapan personelin Amway Limited Şirketi ile sözleşme yaparak serbest girişimci sıfatıyla söz konusu Şirketin ürünlerini sattığı, ürün satışından kar elde ettiği hususları dikkate alındığında, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesinin kapsamında olduğu,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 206 ncı maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendine göre “gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar” için aile yardımı ödeneğinin verilmeyeceğinin belirtilmesi sebebiyle, Devlet memurunun aile yardımı ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda söz konusu çocuk için aile yardımı ödeneğinin ödenemeyeceği, mütalaa edilmektedir.

Akademik Personelin Tabi Olduğu Hususlar Hakkında

Özet: Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinizden Doç. Dr. ve Doç. Dr.'nun akademik kadroya atanmadan bu kadroya ait ek gösterge, makam tazminatı ödemelerinden yararlanmayacağı hk. (07/06/2011-9733)

Akademik kadroya atanmamakla birlikte “doçent” unvanına sahip olduklarını belirterek, doçent unvanını aldıkları tarihten itibaren ek gösterge, makam tazminatı ve yoksun kaldıkları maaş ile tüm mali haklarının hesaplanarak yasal faiziyle birlikte ödenmesini talep ettikleri ilgide kayıtlı dilekçeleri ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yükseköğretim kurumları ve üst kuruluşları başlıklı 130 uncu maddesinde; “....., 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” hükmü yer almaktadır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 20 nci maddesinde ise; “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır” hükmüne yer verilmiştir.”

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde; doçentliğe yükseltme ve doçentliğe atanma usul ve ilkeleri ayrı ayrı düzenlenmiş, anılan 24 üncü maddeye göre doçentliğe yükselme için yapılacak sınav ve bilimsel yeterlik için jüri incelemesinin koşulları açıklanmıştır. Doçentliğe atama başlıklı 25 inci maddesinde ise açık doçentlik kadrosuna başvuran adayların durumlarının üç kişilik jüri tarafından inceleneceği ve Üniversite Yönetim Kurulunun da görüşü alındıktan sonra Rektör tarafından atamasının yapılacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile, sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla çıkarılan 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 5 inci maddesinde; “Üniversite öğretim elemanlarının aylıklarının hesaplanmasında, Devlet memurlarının aylıklarına esas olan gösterge tablosu ve katsayı dikkate alınır. Aylıkların hesabında ayrıca, bu Kanuna ekli ek gösterge cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamları dikkate alınır.” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 25/03/2008 tarihli ve 26827 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu kararında; “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kamu personel rejimimize kazandırılan kadro kavramı, devlet örgüt yapısının oluşturulmasında, kamu hizmet ve faaliyetleri ile bunu yürütecek kamu işgücünün planlanmasında kullanılan hukuksal bir araçtır. Başka bir anlatımla kadro, memurun çalıştığı belli bir görev yerini ifade etmekte, memurun yapacağı iş, onun kadrosu ile ilişkili bulunmaktadır. 657 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinde ise, kadrosuz memur çalıştırılmayacağına 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.” denilmek suretiyle; 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 varılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, doçent kadrosuna atanamamakla birlikte, doçent unvanını almış olan personelin sadece anılan unvanı almış olmasından dolayı doçent kadrosunda bulunan personele uygulanan ek göstergeden ve diğer mali haklardan yararlanmasının mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Sakarya Üniversitesinde öğretim görevlisi kadrosuna atanan, akabinde Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanı olarak görev yapmakta iken 2004 yılında emekliye ayrılan ...'un emekli aylığının kesilerek sözleşmeli statüdeki öğretim görevlisi pozisyonuna atanabileceği hk. (31/12/2010-24717)

Öğretim görevlisi kadrosuna atanan, akabinde Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanı olarak görev yapmakta iken 2004 yılında emekliye ayrılan personelin emekli aylığının kesilerek öğretim görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunup bulunmadığı hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 3 üncü maddesinde öğretim elemanları;

-Öğretim üyeleri,

-Öğretim görevlileri ve okutmanlar,

-Öğretim yardımcıları olmak üzere (3) sınıf olarak düzenlenmiş ve öğretim elemanlarının kadrolu istihdamı esas alınmış; öte yandan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 31 inci maddesine göre öğretim elemanlarının, 32 nci maddesine istinaden okutmanların ve 33 üncü maddesinin (e) bendine göre öğretim yardımcılarının sözleşmeli olarak da çalıştırılabilmeleri öngörülmüştür.

Diğer taraftan, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında “Cumhurbaşkanı 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 fıkra-ya 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 mües- sese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.”hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Sakarya Üniversite- sinde öğretim görevlisi kadrosuna atanan ve daha sonra Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanı olarak görev yapmakta iken emekliye ayrılan ilgilinin, emekli aylığının kesilerek üniversiteniz bünyesinde sadece sözleşmeli statüdeki öğretim görevlisi po- zisyonuna atanabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversite bünyesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi çerçevesinde "Araştırma Görevlisi" kadrosunda çalışanların, Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağı hk. (13.04.2009/6892)

Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi çerçevesinde sekiz yıl "Araştırma Görevlisi" kadrosunda çalıştığınızı belirterek, Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağınız hususundaki ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 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 yer almakta olup, söz konusu Kanun kapsamında görev yapan araştırma görevlileri 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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" denilmekte, aynı Kanunun 92 nci maddesinin son fıkrasında da; "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 bulunmaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi uyarınca "Araştırma Görevlisi" kadrolarına atanmaların azami adaylık süresi kadar üniversitede görevde bulunmaları kaydıyla, 657 sayılı Kanuna tabi kurumlara kuruluşlarının kendi mevzuatları ve diğer ilgili mevzuata göre naklen veya açıktan atanmaları mümkün bulunmaktadır.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluştaki aday memur olarak çalışılan ilgilinin, Üniversiteye Araştırma Görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı hk.(7.12.1994)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kuruluştaki aday memur olarak çalışılan ve Üniversitenizce açılan sınavda başarılı olan bir elemanın Üniversitenizin Araştırma Görevlisi kadrosuna naklen atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere 657 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinin son paragrafında; “Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.” denilmektedir. Memurların bir kurumdan diğer bir kuruma nakli ise aynı Kanunun 74 üncü maddesinde düzenlenmiş olup sözkonusu maddenin 1 inci fıkrasında, “Memurların bu Kanuna tabi Kurumlar arasında Kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür.” denilmektedir.

Oysa ki 657 sayılı Kanuna tabi bir kurumda aday memur olarak görev yapmakta iken özel yarışma sınavları ile girilmesi şart olan mesleklerde giriş sınavını kazanan, yahut farklı bir Personel Kanununa tabi bir kurumda ve farklı bir statüde görev kabul edenlerin yeni görevlerine atanmalarının 657 sayılı Kanunun 54 ve 74 üncü maddelerinde sözü edilen anlamda “nakil” olarak kabul edilmesi mümkün görülmemektedir.

Açıklanan sebeplerle, ilgi yazınızda sözü edilen aday memurun Üniversitenize Araştırma görevlisi olarak atanmasında bir sakınca bulunmadığı mütalaa edilmektedir..

Özet: Üniversitenizde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının, aylıklı-izinli ve aylıksız-izinli olarak yurt dışında görevlendirilmeleri durumunda görevlendirilmelerinin bitimine müteakip yeniden görevlerine başlamaları halinde senelik izin kullanabilecekleri hk. (19/01/2011-195)

Üniversitenizde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının, aylıklı-izinli ve aylıksız-izinli olarak yurt dışında görevlendirilmeleri durumunda görevlendirilmelerinin bitimine müteakip yeniden görevlerine başlamaları halinde senelik izin kullanılmayacakları hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere 04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun “Özlük Hakları” başlıklı 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.” hükmünün yanısıra mezkur Kanunun «İzinler» başlıklı 64 ncü 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. Ayrıca 11/10/1983 tarih ve 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun “Uygulanacak diğer kanun hükümleri” başlıklı 20 nci maddesinde yer alan “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.” ifadesiyle de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa atıfta bulunulduğu aşıkardır.

Diğer taraftan; 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 almakta olup, yurt dışında görevlendirilen Devlet memurlarının görevlerine yeniden dönmeleri halinde yıllık izin hakkından istifade edemeyeceklerine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, aylıklı veya aylıksız izinli olarak yurt dışında görevlendirilen öğretim elemanlarının görevlendirme sürelerinin sona ermesi ile Kurumunuz nezdindeki görevlerine yeniden dönmeleri durumunda, görevlerine başladıkları cari yıl içinde filen çalışmış olmaları kaydıyla hizmet süreleri çerçevesinde yıllık izinlerini kullanmalarının mümkün olduğu müta-laa edilmektedir.

Özet: 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken istifa etmiş veya müstafi sayılmış kişilerin yeniden akademik unvanlı kadrolara; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 nci maddesinde öngörülen bekleme sürelerine tabi olmadan atanabilecekleri hk.(14.3.1994)

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken, istifa etmiş veya görevinden çekilmiş sayılanların yeniden öğretim elemanı kadrosuna atanmalarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 inci maddesindeki bekleme sürelerine tabi olup olamayacakları hususundaki tereddütleriniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere öğretim görevlilerinin atanmaları 2547 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 22'nci maddesinden itibaren düzenlenmiş ve profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim öğretim planlamacısı unvanlarına atanmaya ilişkin prosedür yer almıştır. Anılan Kanunun, 31 inci maddesinde "... Öğretim görevlileri ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakülte-lerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır..." denilmektedir.

Diğer taraftan mezkur Kanunun 60 inci maddesinde,"a) Bir süre öğretim üyesi olarak çalıştıktan sonra Bakanlar Kuruluna veya Yasama Organı Üyeliğine seçilenler, bu görevlerde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık dereceleri yükseltmek, meslek unvan ve sıfatlarını kazanma ile ilgili hükümler saklı kalmak şartıyla başvurmaları halinde bu Kanun hükümlerine göre ayrıldıkları yükseköğretim kurumuna kadro koşulu aranmaksızın dönerler.

b) Yükseköğretim kurumlarından mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuru üzerine bu Kanun hükümleri çerçevesinde kadro koşulu aranmaksızın tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler.

c) Yükseköğretim Kurulu veya Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve Üyeliklerine, rektör ve dekanlıklara, yükseköğretim kurumları ile bir kamu görevinde iken seçilenlerden, görevini tamamlayarak yeniden seçilmemden sebebiyle ayrılanların bu görevlerinde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık ve dereceleri yükseltmek suretiyle meslek, unvan ve sıfatları dikkate alınarak ayrıldıkları tarihten itibaren kendi kurumlarına boş kadro koşulu aranmaksızın dönüşleri yapılır." hükmü yer almakta olup, atanmayı düzenleyen anılan hükümlerde görevden ayrılış sebebine bağlı olarak herhangi bir bekleme süresi öngörülmemektedir.

Bu itibarla 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken istifa etmiş veya müstafi sayılmış kişilerin akademik unvanlı kadrolara yeniden atanmalarında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 nci maddesinde öngörülen bekleme sürelerine tabi olmadıkları mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Kanuna tabi personele 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunuyla tespit edilmiş olan ek göstergelerin uygulanamayacağı hk.(12.8.1994)

Belediyenizde APK Uzmanı olarak görev yapan.....'a daha önce Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesinde "Çevirici" olarak görev yapmış olması nedeniyle, Çevirici ek göstergesinin uygulanıp uygulanamayacağı hakkındaki ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 43 üncü maddesinin (B) bendinde "Bu kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alman 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 görevde buldukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumlanıl 1,2,3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atanana uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş olduktan 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.

Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Müşavir ve 1 nci dereceden uzman unvanlı kadrolara atanana, bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek gösterge üzerinden ödeme yapılır. Kadroları Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfına dahil olanlara, bu maddede gösterilen emsallerini geçmemek üzere Başbakan tarafından tespit edilecek ek gösterge uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda zikredilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, 657 sayılı Kanuna tabi personele bu Kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde buldukları sınıf ve görevleri itibariyle verilecek ek göstergeler belirtilmiş, olup, bu ek göstergelerin ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları sürece ödemelere esas alınacağı ve terfi bakımından kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiş, bunun istisnaları maddenin diğer fıkralarında sayılmış bulunmaktadır.

"Çevirici" görevi ise 2914 sayılı Yüksek öğretim Personel Kanunu kapsamındaki Öğretim Yardımcıları sınıfına dahil bulunduğundan, bu görevde bulunanlara uygulanacak ek göstergeler aynı Kanunun eki Ek Gösterge Cetvelinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanuna tabi bir personele 2914 sayılı Kanunla tespit edilmiş olan ek göstergeler uygulanamayacağından, adı geçen personele daha önceki statüsü nedeniyle yararlandığı ek göstergenin kazanılmış hak aylığı bakımından uygulanmasının mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Başkanlığınızda 1991 tarihinde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlayan, aynı tarihte İçişleri Bakanlığının onayı ile yurt dışına master ve doktora eğitimi almak üzere gönderilen ...'ın, 1995 yılında Türkiye'ye geri döndüğünü, 1998 yılında senelik izne ayrıldığını, senelik izninin bitiminde görevine devam etmediğini, rahatsızlığı nedeniyle devamlı rapor aldığından 1999 tarihinden geçerli olmak üzere malulen emekliye sevk edildiğini ve ayrıca 2001 yılından itibaren geçerli olmak üzere de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesi uyarınca, memuriyetten çekilmiş sayıldığını belirterek, ilgilinin söz konusu Kanununun 92 nci maddesine göre geriye dönme talebinin mümkün olup olmadığı, mümkünse geriye dönüşü ile ilgili yapılacak işlemlerin 657 sayılı Kanuna mı yoksa 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanununa göre mi yapılacağı hk. (27/06/2012-10283)

Bilindiği üzere, 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanununun 25/b maddesinde; "Kadrolu öğretim elemanları: Bu grupta yer alan öğretim elemanları Genel Müdürün teklifi, Bakanın onayı ile atanır. Bunların görev süreleri, her türlü özlük hakları, akademik unvanlarının yükselmesi ve korunması, emeklilikleri ve izinleri konusunda 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu hükümleri, bunlar dışında kalan diğer konularda 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu hükümleri uygulanır. ..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 02/09/1983 tarihli ve 78 sayılı KHK'nın ek 8 inci maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak hazırlanan, Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacısı kadrolarına açıktan veya öğretim elemanı dışındaki kadrolardan naklen yapılacak atamaları kapsayan, 31/07/2008 tarihli ve 26953 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "**Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**"in 14 üncü maddesinde, yükseköğretim kurumlarından ayrılan öğretim elemanlarının çalışmakta oldukları yükseköğretim kurumlarında veya başka yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarına başvurularında merkezi sınav şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, Kurumunuzda öğretim görevlisi olarak görev yapmaktayken müstafi sayılmak suretiyle görevinden ayrılan ...'ın, söz konusu Yönetmelik hükmü ile 4652 sayılı Kanununun 25/b maddesi kapsamında öğretim görevlisi kadrosuna açıktan atanabileceği değerlendirilmektedir.

Askeri Personel Hakkında

Özet: 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi astsubay olarak görev yapanların Devlet memuru olarak naklen atanıp atanamayacağı talebi hk. (11/07/2012-10563)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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, buldukları 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. ...” hükmü, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin son fıkrasında; “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. Bu hükümler uyarınca, 657 sayılı Kanuna tabi kurumlar ile 217 sayılı KHK’nın 2 nci maddesi kapsamına giren kurumlar arasındaki Devlet memurlarının nakilleri mümkün bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 28/07/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Personel Genel Tebliği’nin 6 ncı maddesinde ise; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi uyarınca 657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanların, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilecekleri, bu hüküm çerçevesinde görevlerinden kendi istekleriyle çekilmiş bulunan veya görev süreleri sona eren; 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi subay ve astsubayların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur olarak istihdamlarının durumlarına uygun boş kadro bulunması ve hizmetlerine ihtiyaç duyulması halinde, başvuracakları kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanuna tabi subay ve astsubayların 657 sayılı Kanun kapsamındaki kamu kurumlarına nakli mümkün bulunmamakta olup, ancak, tabi oldukları mevzuat dahilinde, istifa ettikleri taktirde anılan Tebliğin ilgili hükmü uyarınca başvuracakları kamu kurum ve kuruluşların takdiri doğrultusunda kontenjanlar dahilinde açıktan atama yoluyla Devlet memuru olarak istihdam edilebilmektedirler.

Özet: Hava Kuvvetleri Komutanlığına bağlı birliklerde Sözleşmeli Astsubay olarak görev yaptığınızı, Hava Kuvvetleri Komutanlığınca, tarihinden itibaren sözleşmenizin yenilenmeyeceği kararının tarafınıza bildirildiğini ve Başkanlığımızca kamu kurum ve kuruluşlarına atanmanızın yapılması hk. (29/06/2012-11468)

Bilindiği üzere, 28/07/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliğinin 6/A maddesinin son fıkrasında; 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanuna tabi sözleşmeli astsubayların kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olmaları durumunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur olarak istihdamları; durumlarına uygun boş kadro bulunması ve hizmetlerine ihtiyaç duyulması halinde, başvuracakları kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde bulunduğu ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı 2 Seri No'lu Kamu Personeli Genel Tebliğinin "Kadroların Tahsis, Dağılım ve Kullanımında Dikkat Edilecek Hususlar" başlıklı (C) bendinin (b) alt bendinde; personel alımlarında, genç işgücünün kamu yönetimine kazandırılması bakımından, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde personel alımına öncelik verileceği ve bu yöntemle personel temin edilememesi halinde daha önce 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmış olanlardan açıktan atama yoluyla personel alımına gidileceği, bu şekilde de personel temin edilememesi durumunda, 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre bu Kanuna tabi olmayan personelden açıktan personel alımı yapılabileceği ifade edilmiştir.

Ayrıca, 16/03/2012 tarihli Başbakan Olur'uyla kamu idare kurum ve kuruluşları, genç işgücünün kamu yönetimine kazandırılması için Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde personel alımına öncelik verilmesi amacıyla, bu onayla verilen ilave atama izin sayıları ile 2011 yılında emeklilik, ölüm, istifa veya nakil sonucu ayrılan memur sayısının yüzde 50'sine tekabül eden boş kadroları toplamının yüzde 2'sine kadar olanını 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesi kapsamında kullanabileceklerdir.

Bu itibarla, sözleşmeli astsubay olarak görev yapmaktayken kendi isteğinizle görevden çekilmiş olmanız durumunda, Devlet memuru olarak atanmak istediğiniz kamu kurum veya kuruluşuna müracaat etmeniz gerekmekte olup, usulüne uygun olarak açıktan atama izni alınmış boş bir kadronun bulunması ve bu kadroya atanacaklar için aranan niteliklere sahip olmanız durumunda, atanmanızın yapılması müracaat ettiğiniz kurumun takdirinde bulunmaktadır.

Özet:Kara Kuvvetleri Komutanlığı ... Komutanlığı emrinde başçavuş olarak görev yaparken malulen emekliye ayrılan ve Başkanlığınız emrinde durumuna uygun bir kadroya atanma talebinde bulunan ...'nın atamasının yapılip yapılamayacağı hk. (26/09/2011-18828)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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) sınıfta yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar Kanunun 92 nci maddesi hükümlerine göre kurumlarda boş kadro bulunmak şartıyla yeniden memurluğa atanabilirler.” hükmü ve 92 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise; “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.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 98 inci maddesinde ise; “Emekli, adi malûllük ve vazife malûllüğü aylığı alanların; kurumlarda emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilebilmeleri için tayin edilecekleri vazifelere ait yaş hadlerini doldurmamış olmaları ve malûllerin, malûllüklerinin bu vazifeleri yapmağa mani olmadığına sağlık kurulunca tasdik edilecek raporla belirtilmesi şarttır.” hükmü yer almakla birlikte, anılan Kanununun gerek mezkur maddesi gerekse 104 üncü maddesi 01/10/2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ve bu maddeyle bağlantılı olan 39 uncu maddesi de Haziran 2008 den itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106/8 maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, ancak aynı Kanunun geçici 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında; “Bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; iştirakçi iken, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar ile bunların dul ve yetimleri hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında; “Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisinde 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.” hükümleri yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 5335 sayılı Kanunda malullük aylığı alanların yeniden atanamayacaklarına ilişkin bir düzenlemenin bulunmadığı da dikkate alındığında, malullük aylığının kesilmesi suretiyle ilgilinin Başkanlığınız bünyesinde durumuna uygun bir kadroya atanmasının mümkün olduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Jandarma Astsubay Kıdemli Başçavuş iken kendi isteğiyle görevinden ayrılan ve müktesebi 3/3' ü olan ...'in, Üniversitenize 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesine istinaden açıktan atamasının yapılacağından bahisle, daha önceki ek göstergesi yerine atamasının yapılacağı kadro unvanına denk gelen en göstergenin uygulanması gerektiği hk. (12/11/2010-22308)

Astsubay Kıdemli Başçavuş iken kendi isteğiyle görevinden ayrılan ve müktesebi 3/3' ü olan ...'in, Üniversitenize 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesine istinaden açıktan atamasının yapılacağından bahisle, müktesebi 3/3'ü olan bir memurun ek gösterge rakamının 1100 olduğu ancak ilgilinin Türk Silahlı Kuvvetlerindeki ek gösterge rakamının 2200 olduğu dikkate alındığında, hangi ek göstergeden faydalandırılması gerektiği hususundaki ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 43 üncü maddesinin (B) bendinde "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 görevde buldukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi balonundan 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.

Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Müşavir ve 1 nci dereceden uzman unvanlı kadrolara atananlara, bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek gösterge üzerinden ödeme yapılır.

Kadroları Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfına dahil olanlara, bu maddede gösterilen emsallerini geçmemek üzere Başbakan tarafından tespit edilecek ek gösterge uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda zikredilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, 657 sayılı Kanuna tabi personele bu Kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde buldukları sınıf ve görevleri itibariyle verilecek ek göstergeler belirtilmiş olup, ikinci fıkrada ise bu ek göstergelerin ilgilinin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları sürece ödemelere esas alınacağı ve terfi bakımından bunların kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiş, bunun istisnalarına ise maddenin diğer fıkralarında yer verilmiş bulunmaktadır.

Ayrıca, 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanununun 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun değişik 106 ncı maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olan Ek 67 nci maddesinde;"Daha önce atanmış ya da seçilmiş oldukları kadro, görev veya aylık almış oldukları dereceler için belirlenmiş olan ek göstergelerden daha düşük ek gösterge ödenmesi gereken veya ek

göstergesi olmayan bir kadro, görev veya dereceye atanan ya da seçilenler; daha önceden yararlanmış oldukları ek gösterge rakamı ile halen buldukları kadro, görev veya dereceye ilişkin ek gösterge rakamı arasındaki farktan kaynaklanan kesenek ve karşılık tutarının tamamının aylıklarından kesilmesi suretiyle emeklilik açısından yüksek olan ek göstergeden yararlanmaya devam ederler. Bu Kanunun 12 nci maddesinin (II) numaralı fıkrasının (n) bendinde sayılanlar hariç, atandıkları veya seçildikleri kadro, görev ya da derecede en az altı ay görev yapmaksızın ek göstergesi daha düşük bir kadro, görev ya da dereceye atanan veya seçilenler hakkında bu fıkra hükümleri uygulanmaz...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; her ne kadar mezkur Kanunun Ek 67 nci maddesi mülga edilmiş olsa da, 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesinde; “Bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; iştirakçi iken, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar ile bunların dul ve yetimleri hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır.” hükmüne yer verilmek suretiyle, daha önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olup da 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine istinaden yeniden işe başlayanlar hakkında 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesi öngörülmektedir.

Bu itibarla, ilgilinin 926 sayılı Kanun gereğince istifa tarihinden önceki statüsü itibarıyla yararlandığı ek göstergeden kazanılmış hak aylığı itibarıyla faydalandırılmasının mümkün olmadığı, ilgiliye atandığı kadro esas alınarak 657 sayılı Kanuna Ekli I sayılı Cetvelde Genel İdare Hizmetleri Sınıfında durumuna uyan ek göstergenin uygulanması, emeklilik keseneğine ilişkin hususlarda ise 5434 sayılı Kanunun Ek 67 nci maddesinde yer alan hükümler uyarınca işlem tesis edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Sözleşmeli subay olarak çalışmakta iken kendi istekleri ile istifa ederek görevinden ayrılanların, ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine atanabilecekleri; ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibariyle tespit edilen giriş derece ve kademelerinin üzerinde bir derece ve kademe ile 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 da atandıkları derecede kademe ilerlemesi yaptırılmaması hk.(232/03/2011-5052)

Genelkurmay Başkanlığı Kara Kuvvetleri Komutanlığında sözleşmeli subay olarak görev yapmakta iken sözleşmesini kendi isteği ile feshederek başka bir kurumda memur olarak çalışmaya başlayan ve daha sonra Başkanlığımızca yapılan sınavda başarılı olarak 17/08/2008 tarihinde Vergi Denetmen Yardımcısı kadrosuna atanan personelinizin kazanılmış hak aylığının tespitinde 657 sayılı Kanunun 92 ncı maddesi ile 71 ve 74 üncü maddelerinin üçüncü fıkralarının uygulanıp uygulanmayacağı hususunda görüş talebini içeren ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 Devlet Memurları Kanununun 92 ncı 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 Mezkur Kanunun 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında “Eski sınıflarında, görev alacaklar yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademededen başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.” hükmü 74 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında ise “... 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.” yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, sözleşmeli subay olarak çalışmakta iken kendi istekleri ile istifa ederek görevinden ayrılanların, ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine atanmaları; ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibariyle tespit edilen giriş derece ve kademelerinin üzerinde bir derece ve kademe ile 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 da atandıkları derecede kademe ilerlemesi yaptırılmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Muvazzaf Askerlik Hizmetinin Yerine Getirilmesine Dair

Özet: Askerlik sebebiyle aylıksız izin alan, ancak bu süre içerisinde askere gitmeyen memurun, ilişığının kesildiğı tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı hk. (19/01/2011-160)

Başkanlığınız Ankara Vergi Dairesi Başkanlığında vergi denetmeni olarak görev yapmakta olan ...'un bağılı bulunduğu askerlik şubesi başkanlığının askere sevk işleminin yapılabilmesi için en geç 25/03/2009 tarihine kadar ilişığının kesilmesi hususundaki yazısı uyarınca 24/03/2009 tarihi itibarıyla ilişığının kesilerek aylıksız izinli sayıldığı, ilgilinin ilişığının kesilme işleminin iptali için idari yargı nezdinde dava açtığı, ancak yürütmenin durdurulması kararı alınmadığı gibi söz konusu işlemden hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddedildiğinin ve temyiz başvurusunun ise henüz sonuçlanmadığının tespit edildiğı, ilgilinin askerlik hizmetini ifa amacıyla görevden ayrılmasının üzerinden 1 yılı aşkın bir süre geçmesine rağmen göreve başlamadığının anlaşılması üzerine askerlik şubesi ile yapılan yazışmada yükümlünün bakaya durumunda olduğunun bildirildiğı, göreve başlamama nedeninin ilgiliden sorulması üzerine davanın devam etmesi ve mücbir sebepler nedeniyle görevini ifa edemediğini belirttiğinden bahisle; görevinden ayrılmasının üzerinden yaklaşık 1 yıl 8 ay geçmesine rağmen halen bakaya sayılan ve Kurumunuzdaki görevine başlamayan ilgilinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesine istinaden görevden çekilmiş sayılıp sayılmayacağı ile mezkur Kanununun 83 üncü maddesine yer verilen 30 günlük süreye riayet edilip edilmeyeceğı hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiğı ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiğı üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Silah altına alınma" başlıklı 81 inci maddesinde; hazardsa ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınan Devlet memurlarının, silah altında buldukları sürece izinli sayılacakları, 83 üncü maddesinde; Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenlerin, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumlarının da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorunda olduğu düzenlenmiştir; aylıksız izinleri düzenleyen 108 inci maddesinin son fıkrasında ise muvazzaf askerliğe ayrılan memurların askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılacağı belirtilmekle birlikte beşinci fıkrasında, aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, memurun derhal görevine dönmek zorunda olduğu, mazeret sebebinin kalkması halinde veya aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenlerin, memuriyetten çekilmiş sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Nitekim mezkur Kanununun 94 üncü maddesinde de 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 sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla muvazzaf askerlik hizmetini ifa etmek amacıyla Başkanlığınızca 24/03/2009 tarihi itibarıyla ilişığı kesilerek aylıksız izinli sayılan, ilişığın kesilmesi

işlemine karşı açtığı davanın esastan reddedilmesi üzerine temyiz isteminde bulunan ve yaklaşık 1 yıl 8 ay geçmesine rağmen halen bakaya durumunda olan ve görevine başlamayan ilgilinin, mezkur Kanunun amir hükümleri gereğince aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin ortadan kalktığı ve kabul edilebilir bir mazeretinin de olmadığı dikkate alındığında ilişığının kesildiği tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı, ayrıca 657 sayılı Kanunun 83 üncü maddesinde yer alan amir hükmün, ilgilinin askerlik hizmetinin başlamaması nedeniyle Başkanlığınız nezdinde uygulanmasının söz konusu olamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Memuriyetten önce yapılan askerlik hizmet süresinin yıllık izne esas hizmet süresinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği (30 günlük yıllık izin için 10 yıllık hizmet süresinin hesabı) hk. (27/09/2010-19283)

Bursa E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda İnfaz ve Koruma Memuru olarak görev yapan ...'ın memuriyetten önce yapmış olduğu askerlik hizmeti ile birlikte 10 yıl hizmet süresini tamamladığından ve 30 günlük yıllık izin verilmesini talep ettiğinden bahisle, adı geçenin 18 aylık askerlik hizmetinin fiilen çalışma süresi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği veya hangi durumda değerlendirilebileceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

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...” hükmüne yer verilmek suretiyle, hizmet süresi on yıldan fazla olan memurlar için yıllık izin süresi otuz gün olarak tespit edilmiştir.

06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 154 seri nolu 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 geçmesi dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması...” gerektiği ifade edilerek, memurların kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin, yıllık izin sürelerinin tespitinde de dikkate alınacağı belirtilmiştir.

657 sayılı Kanunun “Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna girenlerin kademe intibakları” başlıklı 84 üncü maddesinde ise; “Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananlar adaylık esaslarına tabi olurlar ve muvazzaf askerlikte geçen süreleri asaletlerinin tasdikinden sonra kademe ilerlemesi yapılmak ve sınav veya seçmeye tabi tutulmak suretiyle derece yükseltilmesinde de değerlendirilir.” denilmek suretiyle, askerlik görevini yaptıktan sonra memurluğa atananların askerlikte geçen sürelerinin, kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesi yapılmak suretiyle kazanılmış hak aylıklarının tespitinde dikkate alınacağı ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; memuriyete başlamadan önce askerlikte geçen hizmet sürelerinin, 657 sayılı Kanunun 84 üncü maddesi uyarınca kazanılmış hak aylığının tespitinde dikkate alınması ve 154 seri nolu Devlet Memurları Genel Tebliği gereğince kazanılmış hak aylığında dikkate alınan sürelerin yıllık izin sürelerinin hesabında da değerlendirilmesi sebebiyle, ilgilinin yıllık izin süresinin tespitinde askerlik süresinin de dikkate alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Askerlikten terhis olan memurun 657 sayılı Kanununun 83 üncü maddesine göre terhis tarihi günü göreve başlatılamayacağı, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde başlatılması gerektiği hk. (3.3.1999)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 83 üncü maddesinin birinci fıkrasında “Devlet Memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.” denilmektedir. İlgili yazınız ve eklerinin incelenmesi neticesinde ilgilinin 21.11.1997 tarihinde terhis olduğu anlaşılmış olup yukarıdaki hükümde yer alan “terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak” hükmüne göre terhis tarihi günü göreve başlatılmasının mümkün olmadığı, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde göreve başlatılması gerektiği mütalaa olunmaktadır.

Özet: Askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izinli bulunan memurun bu süreçte yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı ve askerlikte geçen süreler dikkate alınarak yıllık izinden kesinti yapılıp yapılamayacağı hk. (10/11/2010-21736)

Rektörlüğünüzde hemşire olarak görev yapan ...'nın 30/11/2009-01/06/2010 tarihleri arasında askerlik sebebiyle aylıksız izin aldığı, ilgilinin 2009 yılında bir ay aylıksız izinli olması sebebiyle 2009 yılına ait 3 günlük yıllık izin süresinden 2 gününün kesildiğini, 2010 yılında ise 5 ay aylıksız izinli olması sebebiyle 2010 yılına ait 20 günlük yıllık izin süresinden 8 gününün kesildiğini belirterek, askerlikte geçen süreler dikkate alınarak bahsi geçen personelin yıllık izinlerinin kesilip kesilemeyeceği hususunda görüş talep ilgi yazı incelenmiştir.

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.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde,

- bir yıl boyunca askerlik sebebiyle 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,

- mezkur Kanunda Devlet memurunun hak kazandığı yıllık izin süresinden aylıksız izinde geçen süreler dikkate alınarak kesinti yapılacağına dair bir düzenleme bulunmadığından, bahsi geçen personelin askerlik dönüşünde yıllık izin hakkından kesinti yapılmaması gerektiği, mütalaa edilmektedir.

Özet: İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü emrine merkezi yerleştirme işlemi ile yerleştirilen ve bakaya kalmak suçunu işlediğine istinaden hakkında ceza soruşturması yapılan ilgilinin atamasının yapılıp yapılamayacağı hk.(19.08.2010-17079)

Bilindiği üzere, 15/06/1930 tarihli ve 1520 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 63/1-A maddesinde; “ Kabul edilecek bir özrü olmadan barışta bakayalarla yoklama kaçağı veya saklılardan yaşıtlarının veya birlikte işleme bağlı arkadaşlarının ilk kafesi yollanmış bulunanlar ve ihtiyat erattan çağrılıp da özürsüz yaşıtlarının yollanmalarından başlayarak yedi gün içinde gelenler bir aya kadar, yakalananlar üç aya kadar, yedi günden sonra üç ay içinde gelenler üç aydan bir yıla kadar, yakalananlar dört aydan bir buçuk yıla kadar, üç aydan sonra gelenler dört aydan iki yıla kadar hapis, üç aydan sonra yakalananlar altı aydan üç yıla kadar ağır hapis cezasıyla cezalandırılır.” hükmü, 75 inci maddesinin birinci fıkrasında ise; “Asker kişileri kaçmağa kışkırtan veya kaçmalarını veya kaçaklığın devamını kolaylaştıran veya kaçakları, izinsizleri, bakayayı, yoklama kaçaklarını, saklıları ve çağrılıp da gelmeyen yedek subaylarla yedek askeri memurları bilerek özel ve resmi hizmete alanlar veya gizleyenler veya Devlet, il ve belediyelerle bunların denetimi altındaki bütün kuruluş ve kurumlarda ve banka ve kamu faydasına çalışan dernek ve mesleki kuruluşlarda her ne suretle olursa olsun çalıştıranlar ve Hükümetten yapılacak tebligat üzerine özel işlerinden çıkarmayanlar barışta üç aydan bir yıla ve tekerrüründe bir yıldan üç yıla, seferberlikte veya olağanüstü hallerde altı aydan iki yıla kadar hapis ve bu eylemin seferberlikte veya olağanüstü hallerde tekerrüründe yedi yıla kadar ağır hapis cezasıyla cezalandırılır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Başkanlığımızın internet sayfasında da yer verilen 08/10/2009 tarihli ve 17195 sayılı yazı ile merkezi yerleştirme işlemi neticesinde 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 yönünde görüş tesis edilmiştir.

Bu itibarla, hakkında “bakaya kalmak” suçunu işlediğine dair kesinleşmiş mahkeme kararı bulunmamak kaydıyla ilgilinin atamasının yapılabileceği; bu suçu işlediğine dair mahkeme kararının bulunması halinde ise hakkında verilen cezanın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 inci maddesi kapsamında olmaması kaydıyla askerliğini tamamlamasını müteakip ilgilinin atamasının yapılabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Rektörlüğünüz bünyesinde bulunan 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerdeki kadrolara atanacakların, erbaş ve astsubay olarak geçen hizmet sürelerinin Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi kapsamında fiilen çalışılmış sürelerden sayılacağı hk. (09/12/2010-24163)

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Astsubay olarak görev yapmakta iken disiplinsizlik nedeniyle resen ayırma işlemine tabi tutulan personelin 15/01/2010 tarihinde Gerekli Belediye Başkanlığına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesine göre açıktan atamasının yapıldığını, bahsi geçen personelin 13/04/2010 tarihinde naklen Seydişehir İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne atandığını belirterek, ilgilinin Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesinden mezun olması sebebiyle yapılacak intibak işleminde Türk Silahlı Kuvvetlerinde Astsubay olarak geçen hizmet sürelerinin ne şekilde değerlendirileceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Derece yükselmesinin usul ve esasları” başlıklı 68 inci maddesinin B bendinde; “Eğitim ve öğretim 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 atanmanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a. 1 nci dereceli görevlerden ek göstergesi 3500 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b. 1 ve 2 nci derece görevlerden ek göstergesi 3500’den az olanlar için en az 10 yıl,
- c. 3 ve 4 ncü dereceli görevler için en az 8 yıl,

8.6.1984 tarih ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dahil kurumlarda fiilen çalışmış olması ve yükseköğrenim görmüş bulunması şarttır. Ancak dört yıldan daha az süreli yüksek öğrenim görenler için yukarıdaki sürelerle ikişer yıl ilave edilir. Yasama Organı Üyelğinde, Kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte ve okul devresi dahil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yüksek öğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin 6 yılı geçmemek üzere 3/4’ü yukarıdaki sürelerin hesabında dikkate alınır.” hükmü yer almaktadır.

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 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.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; ilgililerin erbaş ve astsubaylıkta geçen hizmetlerinin 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin sözkonusu maddesi gereğince genel bütçe kapsamındaki idarelerde fiilen geçen hizmetlerden olması sebebiyle mezkur hizmetlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Özet: Memurların muvazzaf askerlik hizmetleri süresince aylıksız izinli sayılmaları, aylıksız izne ayrılan memurların ise memurluk statüsüyle ilişkileri, ödev ve sorumlulukları ile hak ve yükümlüklerinin devam etmesi sebebiyle memurların aylıksız izin süresi içinde çekilme isteğinde bulunabileceği ve bu çekilme isteğinin 657 sayılı Kanununun 94 üncü maddesi çerçevesinde aylıksız izin süresinin bitimi beklenmeksizin idarece kabul edilebileceği hk. (05/01/2011-24947)

Sosyal çalışmacı olarak görev yapmakta iken muvazzaf askerlik hizmetinizi yapmak üzere aylıksız izne ayrıldığınızı, askerliğiniz esnasında 17/08/2010 tarihli dilekçe ile memuriyetten çekilme talebinde bulunduğunuzu, çekilme isteğinizin terhis tarihinden sonra geçerli olmak üzere uygun bulunduğunu, bu durumun tekrar memuriyete dönmek istemeniz durumunda 6 aylık bekleme sürenizi aleyhte olarak etkileyeceğini belirten ve söz konusu olumsuzluğun düzeltilmesi hususunda görüş talep eden ilgi dilekçe ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Aylıksız izin” başlıklı 108 inci maddesinin son fıkrasında; “Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılırlar. Bunlar hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri ile bu Kanunun 83 üncü maddesi hükümleri saklıdır.” hükmüne yer verilmek suretiyle, memurların muvazzaf askerlik hizmetleri süresince aylıksız izinli oldukları belirtilmiştir.

Öte yandan, 657 sayılı Kanununun 20 inci maddesinde; “Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.” ve 94 üncü maddesinde; “Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir...”

Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir...” hükümlerine yer verilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanununun 97 inci 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, ...

Devlet memurluğuna alınamazlar.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; memurların muvazzaf askerlik hizmetleri süresince aylıksız izinli sayılmaları, aylıksız izne ayrılan memurların ise memurluk statüsüyle ilişkileri, ödev ve sorumlulukları ile hak ve yükümlüklerinin devam etmesi sebebiyle memurların aylıksız izin süresi içinde çekilme isteğinde bulunabileceği ve bu çekilme isteğinin 657 sayılı Kanununun 94 üncü maddesi çerçevesinde aylıksız izin süresinin bitimi beklenmeksizin idarece kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

Atama Hususuna Dair

Özet: Belediye Başkanlığında tabip olarak çalışmakta iken, 15/01/2010 tarihinde kendi isteği ile istifa eden'ın Uşak İl Müdürlüğünde münhal bulunan tabip kadrosuna atamasının yapılması hk.(16/8/2010-17296)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 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.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Bazı Sağlık Personelinin Atama Esas ve Usullerine İlişkin Yönetmeliğin 2 nci maddesinde “Bu Yönetmelik; uzman (T.U.T.G.), uzman tabip, tabip, diş tabibi ve eczacı kadrolarına ilk defa veya yeniden açıktan atanmak üzere müracaat edecek adaylar ve bunlara uygulanacak kura ile bu adayların atanacakları kamu kurum ve kuruluşlarını kapsar.” denilmekte; kamu kurum ve kuruluşları ise 4 üncü maddesinde “2 nci maddede belirtilen kadro unvanlarında personel çalıştıran 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşları” şeklinde tanımlanmış bulunmaktadır. Diğer taraftan, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (b) bendinde ise “İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler” in bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları arasında olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Bazı Sağlık Personelinin Atama Esas ve Usullerine İlişkin Yönetmeliğin 7 nci maddesinde bu Yönetmeliğe tabi adayların ilk defa veya yeniden açıktan atanmalarının belirtilen usul ve esaslara göre Bakanlığın koordinatörlüğünde yapılan kura sonuçları doğrultusunda gerçekleştirileceği, kura için ilan edilecek kadroların kurum ve kuruluşların o kura dönemindeki ihtiyaç durumuna ve hizmet gereklerine göre tespit edileceğinin

ve Yönetmelik kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşların, münhal kadro, unvan ve görev yerlerini açıklayan listeleri, her kura döneminde kura takviminde belirtilen süre içinde Bakanlığa göndereceklerinin öngörülmüş olması ve nihayet Yönetmeliğin 8 nci maddesinde atamaların kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacağı belirtilmiş olması karşısında Kanun ve Yönetmelik kapsamında bulunan idarelerin özerkliklerine dokunulmaksızın bu düzenlemeler ile belirli unvanlardaki sağlık personelinin kamu kurum ve kuruluşlarına açıktan atanmasını belirli ve ortak esaslara bağlayan ve kapsamda bulunan kamu idareleri için uyulması zorunlu olan özel düzenleme getirildiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Aydın iline bağlı Nazilli Belediye Başkanlığında tabip olarak çalışmakta iken kendi isteği ile istifa eden ...'ın tabip olarak atanmasının Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Bazı Sağlık Personelinin Atama Esas ve Usullerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre kura yoluyla yapılması gerektiği değerlendirilmekle birlikte, bu konudaki görüş talebinizin Sağlık Bakanlığına iletilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Kendi ülkelerinde öğretmenlik yaptıktan sonra ülkemize gelerek T.C vatandaşı olan Ahıska Türklerinin, bu ülkelerde öğretmen olarak çalıştıkları sürelerin ülkemizde (Bakanlığınıza bağlı eğitim kurumlarında) geçmiş gibi değerlendirilerek Bakanlığınız öğretmen kadrolarına atanmalarının “açıktan atama” yoluyla yapılıp yapılmayacağı hk. (03/12/2010-19692)

Bilindiği üzere, 28.12.1994 tarih ve 4065 sayılı Kanununun 2 nci maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen Ek Geçici 59 uncu madde de, “Bu Kanuna tabi kurumlarda halen sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde çalışmakta olan Ahıska Türkleri ve Bulgaristan’dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olup bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1995 yılı sonuna kadar memurluğa geçmek için yazılı olarak başvurular, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmamak kaydı ile bu Kanunun Ek Geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri hükümlerine göre; 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri de dikkate alınarak derece ve kademeleri tespit edilmek suretiyle sınav şartı aranmaksızın boş memur kadrolarına intibak ettirilebilirler.

Bu Kanunun yayımı tarihinden sonra hizmete alınan Ahıska Türkleri ve Bulgaristan’dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olanlardan göreve başladıkları tarihten itibaren 6 ay içinde memurluğa geçmek için yazılı olarak başvurular hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek Geçici 59 uncu maddesi ile sürekli işçi statüsü ve sözleşmeli statüde çalışmakta iken memuriyete geçirilenlerin söz konusu statülerde geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri bakımından değerlendirilebilmesi hususu düzenlenmiş olup, bunun dışındaki atamalarda ise daha önce geçen hizmetlerinin değerlendirilebilmesine yönelik bir hükme yer verilmemiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50 nci maddesinin birinci fıkrasında; “Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır.” hükmü, ikinci fıkrasında ise; “Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenlenir.” hükmü; 3.5.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin 7 nci maddesinde; “Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyacı göz önünde bulundurularak KPSS’nin yapılacağı tarihler, DPB ve ÖSYM tarafından birlikte belirlenir. ÖSYM, KPSS tarihi, başvuru tarihi ve başvurunun ne şekilde ve nereye yapılacağını Resmî Gazete’de ve Türkiye genelinde yayınlanan en yüksek tirajlı ilk üç gazetede farklı tarihlerde ilan vermek suretiyle duyurur.” hükmü, 14 üncü maddesinde ise; “Adayların öncelikle bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılacak KPSS’ye girmeleri ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının belirleyeceği bir taban puanın üzerinde KPSS puanı almış olmaları şarttır.” hükmü; aynı Yönetmeliğin 22 nci maddesinde de; “Kamu kurum ve kuruluşlarının usulüne uygun olarak açıktan

atama izni alınmış ve koşulları belirlenmiş (B) grubu boş kadrolarının sınıf, unvan, derece ve sayısı ile bu kadrolar için aranacak nitelikleri kapsayan bilgiler, DPB adına ÖSYM tarafından ilan edilir...” hükmü yer almaktadır. Mezkur Yönetmeliğin 23 üncü maddesi gereğince Milli Eğitim Bakanlığındaki öğretmen atamalarına ilişkin yerleştirme işlemleri KPSS sonuçları esas alınarak adı geçen Bakanlık tarafından gerçekleştirilmektedir.

06/05/2010 tarihli ve 27573 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve öğretmen atanması ile öğretmen olarak atanacaklarda aranacak nitelikler, bunların atama ve yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasları düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 12 nci maddesinde öğretmen kadrolarına atama çeşitleri düzenlenmekte, “ilk atama” başlıklı 13 üncü maddesinde ise, “Kamu Personel Seçme Sınavına katılmış ve bu sınavda Bakanlıkça belirlenen taban puan ve üzerinde puan almış olmaları kaydıyla;

a)Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarındaki öğretmen kadrolarına ilk defa atanacaklar,

b)Özel öğretim kurumlarında görev yapanlardan Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarına ilk defa öğretmen olarak atanacaklar,

c)Vakıf veya özel üniversitelerde görev yapanlardan Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarına ilk defa öğretmen olarak atanacaklar,

ç)Aday Devlet memuru olarak hâlen Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanlar ile öğretmen veya Devlet memuru olarak görev yapmakta iken adaylığı kaldırılmadan kendi istekleriyle bu görevlerinden ayrılanlar ya da adaylık döneminde başarısız olmaları nedeniyle görevine son verilenler,

d)Kamu kurum ve kuruluşlarında kanun veya kanun hükmünde kararnameler kapsamında sözleşmeli memur statüsünde çalışanlardan ilk defa öğretmenliğe atanacaklar

ilk atama kapsamında başvuruda bulunabilirler.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde,

- sadece, 657 sayılı Kanun kapsamındaki kuruluşlarda halen sürekli işçi statüsü veya sözleşmeli statüde çalışmakta olan Ahıska Türkleri ve Bulgaristan’dan zorunlu göçe tabi tutulan soydaşlardan Türk vatandaşlığına geçmiş olanların sınavsız olarak memur kadrolarına atanmaları mümkün bulunmakta olup, bunun haricinde ilgilinin hangi statüde istihdamı düşünülmekte ise ona ilişkin işe giriş prosedürünün uygulanması gerektiği değerlendirilmekte olup, söz konusu kişilerin Bakanlığınız öğretmen kadrolarına atanmalarının “ilk atama” kapsamında yapılması gerektiği,

- Türk vatandaşlığına geçen Ahıska Türklerinin ülkemizdeki Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanmalarının kamu personeli seçme sınavından muaf tutulmak suretiyle “açıktan atama” yoluyla yapılması hususunun, konuyla ilgili yasal düzenleme yapılması halinde mümkün olabileceği, mütalaa edilmektedir.

Özet: Türkmenistan vatandaşı olan ve ortaöğrenimini Anadolu Meteoroloji Meslek Lisesinde tamamlayan ...'in, 2012/01 KPSS ile Kurumunuz İçdir teşkilatında istidlalci kadrosuna yerleştirildiğinden ve atanma talebinde bulunduğundan bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde yer alan “Türk vatandaşı olma” şartı nedeniyle atamasının yapılıp yapılamayacağı hk. (30.05.2012-10391)

Bilindiği üzere, Türkiye’de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamak amacıyla yürürlüğe konulan 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun 3 üncü maddesinde; “Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Mezkur Kanuna dayanılarak 14/1/1983 tarihli ve 17928 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe konulan “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine Dair Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmeliğin “İzin Verilebilme Şartları” başlıklı 3 üncü maddesinde; “Kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartı aranan meslek, sanat ve işlerde Türk soylu yabancıların çalışma veya çalıştırılabilmelerine izin verilebilmesi için:

- 1) İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,
- 2) Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığına yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,
- 3) Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Milli Eğitim Bakanlığınca onaylatmış bulunmak,
- 4) O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Bakanlar Kurulunca tesbit edilmiş esaslara uygun olmak,
- 5) Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmek,
- 6) Mesleki kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmek,
- 7) Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilmiş olmak,

şarttır.” hükmüne, 4 üncü maddesinde ise; “Bu Yönetmelik uyarınca, kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde çalışmasına veya meslek ve sanatını serbestçe

yapmasına izin verilebilmesi için, oturulan yer mülki idare amirliğine bir dilekçe ile başvurulması ve bu dilekçeye üçüncü maddede gösterilen belgelerden gerekli olanların eklenmiş olması şarttır. Dilekçede yapılacak iş açıkça belirtilir.” hükmüne yer verilmiş olup, bunun yanında resmi kurum ve kuruluşların da bağlı oldukları

Bakanlık kanalı ile çalıştırmak istedikleri meslek personeline izin verilmesini isteyebileceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, Yönetmeliğin 11 inci maddesinde; bu Yönetmelik esaslarına göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenlerin, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabilecekleri, bunların Doktorluk, Hemşirelik, Avukatlık, Mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edildikleri, 12 nci maddesinde; çalıştırılabilmelerine izin verilen Türk Soylu yabancıların, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerine alınabilmelerinin, ilgili mevzuat hükümleri uyarınca, o göreve atanabileceklerde aranacak niteliklerin ilgilide bulunmasına ve atama için öngörülen usul ve formalitelerin yerine getirilmiş olmasına bağlı olduğu, Türkiye’de ikametlerine izin verilmiş Türk soylu yabancıların, kamu veya özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde personel ihtiyacının karşılanması amacıyla açılan yarışma ve yeterlik sınavlarına, Türk vatandaşları gibi, girme hakkına sahip oldukları, ancak bunların atanmalarının çalışma izni verilmiş olmasına bağlı olduğu düzenlenmiştir.

Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur statüsünde çalışmak isteyen vatandaşlar için açıklamaların yer aldığı “Kamu Personeli Genel Tebliği (Devlet Memurluğuna Alınma) (Seri No: 1)” 28/07/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe konulmuş olup, mezkur Tebliğ’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50 nci maddesinin birinci fıkrasında; Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmelerinin ve sınavı kazanmalarının şart olduğu, ikinci fıkrasında ise; sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esasların Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenleneceği hususlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda hazırlanan Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik 03/05/2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 2012/01 KPSS ile Kurumununuzun İğdir teşkilatına istidalcı olarak yerleştirilen ilgilinin, Türk soylu yabancılar için öngörülen izin şartını sağlanmasını müteakip bahse konu kadroya atamasının yapılabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüz Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince memur kadrolarına ataması yapılan personelin, atanma şartlarını taşımaları kaydıyla genel bütçeye dahil merkez ve taşra teşkilatına ait diğer kadrolara naklen atanıp atanamayacakları hk. (16/01/2012-24182)

Bilindiği üzere, 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 üncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”nin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesinde, Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası 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 Kanun uyarınca vizenlenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvurular, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar...” hükmü yer almakta olup, mezkur KHK hükmü uyarınca memur kadrolarına atanan personelin Genel Müdürlüğünüz içinde başka kadrolara atanmasına engel olacak bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ancak, söz konusu KHK hükmü ile sözleşmeli personelin, kurum ve kuruluşlarda yürütülen hizmetlerin aksamaması amacıyla sözleşmeli pozisyonların vizeli olduğu teşkilat ve birimlerdeki kadrolara atanacakları düzenlenmiştir.

Diğer taraftan mezkur Kanunun “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi” başlıklı 76 ncı maddesinde, “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gÖZETmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları 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.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Genel Müdürlüğünüz Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünde memur olarak istihdam edilen personelin, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik hükümlerine uyulması ve söz konusu personelin görev yaptığı birimdeki hizmetlerin aksamasına yol açılmaması kaydıyla, genel bütçeye dahil Genel Müdürlüğünüz merkez ve taşra teşkilatına ait diğer kadrolara atamasının yapılabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitesi emrinde 07/12/2001-27/10/2003 tarihleri arasında (1 yıl 10 ay 20 gün) Öğretim Görevlisi olarak görev yapmakta iken, 27/10/2003 tarihinde Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3›üncü maddesinin (c) bendine göre sözleşmeli mühendis olarak atanan ...’ın Bakanlığınız emrine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92›nci maddesi gereğince açıktan veya aynı Kanununun 74›üncü maddesi gereğince naklen atanıp atanamayacağına hk.(02/04/2012-6385)

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 düzenleme bulunmamaktadır.

13/3/1990 tarih ve 02162 sayılı yazımızda yer alan I seri nolu KİT Personel Rejimi Genel Tebliğinde ise, “Sözleşmeli personelin naklen atanması söz konusu olmadığından bir sözleşmeli personelin diğer bir teşebbüs veya bağlı ortaklıkta görev alması, açıktan işe alma niteliğindedir. Aynı şekilde, Bakanlıklar veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında memur veya diğer statüler altında çalışan kamu görevlilerinin teşebbüs veya bağlı ortaklıklarında görev alması da açıktan işe alma olarak izne tabi bulunmaktadır.” hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede, ilgilinin 657 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi kapsamında Bakanlığımıza naklen atanamayacağı değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, 28/07/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliği’nin (Devlet Memurluğuna Alınma) (Seri No: 1) 6’ncı maddesinin “Öğretim Görevlileri, Okutmanlar ve Öğretim Yardımcılarının Devlet Memurluğuna Alınmaları başlıklı (B) fıkrasında “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 31’inci maddesine göre istihdam edilen öğretim görevlileri, 32’nci maddesine göre istihdam edilen okutmanlar ve 33 ile 50’nci maddelerine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ile eğitim-öğretim planlamacılarından, kendi istekleri ile görevlerinden **çekilmiş olanlar ile görev süreleri sona erenlerin, en az iki yıl süreyle görev yapmış olmaları şartıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında boş bulunan durumlarına uygun memur kadrolarına açıktan atanmaları, başvuracakları kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde bulunmaktadır.**” hükmü yer almaktadır.

Ancak, Hacettepe Üniversitesinde yaklaşık 2 yıl görev yaptıktan sonra kendi isteği ile görevden ayrılan bir davacı tarafından 1 Seri Nolu Kamu Personeli Genel Tebliğinde yer alan “en az iki yıl” ibaresinin iptali ve yürütmenin durdurulması isteğiyle açılan davada Danıştay Onikinci Dairesinin 10/02/2012 tarihli, E:2010/8348 sayılı kararıyla 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinde yeniden memuriyete atanmada dava konusu tebliğde yer alan süre şartının aranmadığı, 657 sayılı Kanunun öngörmediği bu kısıtlayıcı şartın tebliğ hükmü ile getirilmesinde yasaya ve hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçe gösterilerek en az iki yıl görev yapmış olma şartının yürütülmesinin durdurulmasına hükmedilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde, ... Üniversitesi emrinde (1 yıl 10 ay 20 gün) öğretim görevlisi olarak görev yapmış olan'ın diğer şartları taşıması kaydıyla Bakanlığınız emrine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92'nci maddesi gereğince açıktan atanabilmesi hususunun atama izin prosedürlerinin tamamlanması kaydıyla Bakanlığınızın takdirinde olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Emniyet Müdürlüğünde Polis Memuru unvanlı kadroda görev yaparken Maliye Bakanlığı Gelir Uzman Yardımcılığı giriş sınavını kazanan ilgilinin söz konusu kadroya Kurumunun muvafakatiyle atanmasının mümkün olduğu hk. (11/02/2011-2581)

Emniyet Genel Müdürlüğü İstanbul Emniyet Müdürlüğünde Polis Memuru unvanlı kadroda görev yaptığınızı ve Maliye Bakanlığı Gelir Uzman Yardımcılığı giriş sınavını kazandığınızı belirterek söz konusu kadroya Kurumunuzun muvafakatiyle atanmanızın mümkün olup olmadığı hususunda görüş talep eden ilgi dilekçe incelenmiştir.

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 24 üncü maddesinin beşinci fıkrasında; “Polis meslek eğitim merkezlerinde eğitimlerini başarı ile tamamlayanlar, Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına aday polis memuru olarak atanırlar. Bu şekilde atananlar, atanma tarihinden itibaren altı yıl süreyle başka kurumlara nakil yoluyla atanamazlar. Bu süre zarfında memuriyetten çekilen, çekilmiş sayılan, meslekten veya memuriyetten çıkarma cezası alan ve aslı memurluğa atanamayarak ilişkisi kesilenler, mecburi hizmet sürelerinin kalan her yılı için, kendilerine yapılmış olan öğretim masraflarını tazminat olarak ödemek zorundadırlar.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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” hükmü, 74 üncü maddesinin birinci fıkrasında da; “Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan bir kadroya nakilleri mümkündür.” hükmü yer almaktadır.

Bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesinden; mezkur 54 üncü maddede ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 24 üncü maddesinde geçen “nakil” ibaresinden memurun başka kurumlarda durumuna uygun bir kadroya sınava tabi tutulmaksızın naklen atanmasının anlaşılması gerektiği, polis memuru iken özel yarışma sınavları ile girilmesi şart olan mesleklerde giriş sınavını kazananların söz konusu görevlere atanmalarının ise 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 24 üncü maddesinde geçen “nakil” anlamında değerlendirilmeyeceği ve anılan kadroya Kurumunuzun muvafakatiyle atanabileceğiniz düşünülmeyle beraber konu hakkındaki uygulamanın halen çalışmakta olduğunuz Kurumun takdirinde bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: 2547 sayılı ve 657 sayılı Kanuna tabi personel iken emekli olanlar ile malulen emekli olanların 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi çerçevesinde emekli aylıkları kesilmek suretiyle Üniversitenize atabileceği hk. (22/11/2010-20355)

2547 sayılı ve 657 sayılı Kanuna tabi personel iken emekli olanlar ile malulen emekli olanların üniversitenize atanıp atanamayacakları hususunda görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 11/10/1983 tarih ve 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 3 üncü maddesinde öğretim elemanları;

-Öğretim üyeleri,

-Öğretim görevlileri ve okutmanlar,

-Öğretim yardımcıları olmak üzere (3) sınıf olarak düzenlenmiş ve öğretim elemanlarının kadrolu istihdamı esas alınmış, 20 nci maddesinde ise bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. 2547 sayılı Kanunun 31 inci maddesine göre öğretim elemanları, 32 nci maddesine istinaden okutmanlar, 33 üncü maddesinin (e) bendine göre de uzman, çevirici, eğitim ve öğretim planlamacıları sözleşme ile çalıştırılabilmektedir.

Diğer taraftan, 5335 sayılı kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında “Cumhurbaşkanı 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 fıkra-ya 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 yer almaktadır.

Konuya ilişkin olarak, 657 sayılı Kanunun “Hastalık izni” başlıklı 105 inci maddesinin üçüncü fıkrasında “İzin süresinin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurullarının raporu ile tespit edilenlerin izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu sürelerin sonunda da iyileşmeyen memurlar hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıklar resmi sağlık

kurullarınca tespit edilenler tekrar görev almak istedikleri takdirde, eski derece ve niteliklerine uygun görevlere öncelikle atanırlar.”denilmektedir. Ayrıca, 5434 sayılı Kanunun 98 inci maddesinde “Emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylığı alanların; kurumlarda emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilebilmeleri için tayin edilecekleri vazifelere ait yaş hadlerini doldurmamış olmaları ve malullerin, malullüklerinin bu vazifeleri yapmağa mani olmadığına sağlık kurulunca tasdik edilecek raporla belirtilmesi şarttır.”hükmüne yer verilmiştir. 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik ve yaşlılık aylığı alanların atanamayacağı kuruluşlar ve kadrolar hüküm altına alınmış olup, malullük aylığı alanların yeniden atanamamasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik ve yaşlılık aylığı alanların Üniversiteniz bünyesinde öğretim üyesi kadroları ile sözleşmeli statüdeki pozisyonlara atanabilecekleri değerlendirilmekte olup, malulen emekli olanlardan gerekli koşulları taşıyanların yeniden atanmalarında ise mevzuata aykırı bir durum bulunmamaktadır.

Ancak, yapılacak atamalarla birlikte ilgililerin emeklilik, yaşlılık, veya malullük aylıklarının kesilmesi gerekmektedir.

Özet: Bakanlığınız ... İl Müdürlüğünde inşaat teknikeri olarak görev yapmakta iken mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 339/1 maddesi gereğince “sahte evrak tanzimi” suçundan yargılanıp kesinleşmiş hüküm ile 3 yıl 6 ay ağır hapse mahkum edilen ve bu mahkumiyet üzerine 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi uyarınca 2005 yılında görevine son verilen ...’in eski görevine atanma talebinde bulunduğunu belirten ve adigeçenin eski görevine atanıp atanamayacağı hk (22.07.2012-14761)

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununun “Evrakta Sahtekarlık” başlıklı 3 üncü faslının 339 uncu maddesinde; “Bir memur memuriyetini icrada tamamen veya kısmen sahte bir varaka tanzim eder veya hakiki bir varakayı tağyir ve tahrif eyler ve bundan dolayı umumi ve hususi bir mazarrat tevellüt edebilirse üç seneden on seneye kadar ağır hapis cezasına mahkum olur. Eğer işbu varaka sahteliği ispat edilmedikçe muteber olan evrak kabilinden ise ağır hapis cezası beş seneden on iki seneye kadar verilir...” hükmüne yer verilmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 23/1/2008 tarihli ve 5728 sayılı Kanunun 317 nci maddesiyle değişik, “Genel ve özel şartlar” başlıklı 48 inci maddesinde; “Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar: ...

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, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak...” hükmü yer almakta olup, hapis cezasının süresine bakılmaksızın sahtecilik suçundan mahkum olanların Devlet memuru olamayacakları ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Memurluğun sona ermesi” başlıklı 98 inci maddesinde; “Devlet memurlarının

a) Bu kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması;

b) Memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi; ...

hallerinde memurluğu sona erer.” denilmek suretiyle, Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından her hangi birini memurlukları sırasında kaybetmeleri halinde memuriyetlerinin sona ereceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde; sahte evrak tanzimi suçundan kesinleşmiş mahkumiyeti bulunan ilgilinin memuriyete alınma şartlarını taşımadığı değerlendirilmektedir.

Avukatlık Stajı ve Hizmeti Hakkında

Özet: Kurumunuz İzmir Sosyal Güvenlik Müdürlüğü icra memurlarından ...'ın, halen kullanmakta olduğu aylıksız izin süresi içerisinde avukatlık stajını yapıp yapamayacağı hk.(5/11/2012-15536)

Bilindiği gibi, 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A maddesinin 1 numaralı alt bendinde “ Avukatlık stajını açıkta iken yapanlara iki, memuriyette iken yapanlara bir kademe ilerlemesi uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, 19/03/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununun avukatlık stajını yapacak olanlarda aranacak şartların düzenlendiği 16 ncı maddesinde; “3 üncü maddenin (a), (b) ve (0 bentlerinde yazılı koşulları taşıyanlardan, stajyer olarak sürekli staj yapmalarına engel işleri ve 5 inci maddede yazılı engelleri bulunmayanlar, staj yapacakları yer barosuna bir dilekçe ile başvururlar.” hükmü, “Avukatlığa kabulde engeller” başlıklı 5 inci maddesinde; “Aşağıda yazılı durumlardan birinin varlığı halinde, avukatlık mesleğine kabul istemi reddolunur:

a) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı iki yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmak,

b) Kesinleşmiş bir disiplin kararı sonucunda hakim, memur veya avukat olma niteliğini kaybetmiş olmak,

c) Avukatlık mesleğine yaraşmayacak tutum ve davranışları çevresince bilinmiş olmak,

d) Avukatlık mesleği ile birleşemeyen bir işle uğraşmak,

e) Mahkeme kararı ile kısıtlanmış olmak,

f) İflas etmiş olup da itibarı iade edilmemiş bulunmak (Taksiratlı ve hileli müflisler itibarları iade edilmiş olsa dahi kabul olunmazlar),

g) Hakkında aciz. vesikası verilmiş olup da bunu kaldırmamış bulunmak,

h) Avukatlığı sürekli olarak gereği gibi yapmaya engel vücut veya akılca malul olmak...” hükmü, “Avukatlıkla birleşemeyen işler” başlıklı 11 inci maddesinde ise; “Aylık, ücret, gündelik veya kesenek gibi ödemeler karşılığında görülen hiçbir hizmet ve görev, sigorta produktörlüğü, tacirlik ve esnaflık veya meslekin onuru ile bağdaşması mümkün olmayan her türlü iş avukatlıkla birleşemez.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, konu hakkında ilgi (c)'de kayıtlı yazımız ile Türkiye Barolar Birliği (TBB) Başkanlığından görüş sorulmuş olup; adı geçen Başkanlığın ilgi (ç) cevabi yazısında, TBB Yönetim Kurulu tarafından da kamu görevlisi olarak çalışmakta olan

657 sayılı Kanuna tabi kişilerin ücretsiz izin olarak bu sürede avukatlık stajı yapmalarının uygun görülmüş ve bu yönde kararlar oluşturulmuş olduğu, ancak Adalet Bakanlığı tarafından TBB Yönetim Kurulu kararlarının 6136 sayılı Avukatlık Kanununa uygun görülmemeyerek idari yargıda iptal davalarına konu edildiği ve Yönetim Kurulunun 657 sayılı Kanuna tabi personelin ücretsiz izin olarak yaptıkları stajları geçerli sayan kararlarının iptaline hükmedildiği ifade edilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mezkûr hükmü ile memuriyette staj yapılabileceği zımnen kabul edilmiş ise de; Devlet memurlarının aylıksız izinde bulunduğu sürelerde kadrosuyla bağlantısının devam ettiği ve dolayısıyla Devlet memuru olma statüsünün sürdüğü, bu durumun 1136 sayılı Avukatlık Kanununun mezkur hükümleri çerçevesinde avukatlık stajı yapmaya engel bir hal olarak değerlendirilmesi gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memurlarının aylıksız izin süresince avukatlık stajı yapamayacağı değerlendirilmektedir.

Özet:Avukatlık stajında geçen sürenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde belli derecelerdeki kadrolara atanabilmek için gerekli hizmet süreleri kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (08/06/2012-10781)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde, “Eğitim ve öğretim 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 bulunmaktadır.

Bu itibarla, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ödenmesi şartıyla avukatlık stajında geçen sürelerin Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamının, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçünün değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuzda 657 sayılı Kanuna tabi Müşavir Avukat kadrosunda görev yapan personelin 17/12/2009 tarihi itibarıyla Boğaziçi Üniversitesinde üç ay süreliğine geçici görevlendirildiğinden bahisle 2010 yılı avukatlık vekalet ücretinin ödenip ödenmeyeceği hk.(16/4/2010-5779)

İlgi yazıda, 2009 yılına ait vekalet ücretinin ilgili personele ödendiği, 2010 yılı vekalet ücretinin Ocak ayında söz konusu yılda fiilen çalışan avukatlara ödendiği ifade edilmektedir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasında; Memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği görevler karşılığında 657 sayılı Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemeyeceği, hiçbir yarar sağlanamayacağı, ancak, 2/1/1961 tarihli ve 196 sayılı Kanunun 2 nci maddesi, 7/6/1926 tarihli ve 904 sayılı Kanuna 30/1/1957 tarihli ve 6893 sayılı Kanunla eklenen ek 5 inci maddenin birinci ve ikinci fıkraları, 19/7/1972 tarihli ve 1615 sayılı Kanunun 161 inci maddesi, 13/1/1943 tarihli ve 4358 sayılı Kanunun değişik 14 üncü maddesi ve 2/2/1929 tarihli ve 1389 sayılı Kanun ile Katma Bütçeli Kurumların, İl Özel İdareleri ve Belediyeler ile bunlara bağlı birliklerin davalarını sonuçlandıran avukat ve saireye verilecek vekalet ücretine ilişkin sair kanun hükümlerinin saklı olduğu; vekalet ücretinin yıllık tutarının, hukuk müşavirleri ve avukatlar için 10000, diğerleri için 6000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarının oniki katını geçemeyeceği; bu esasa göre yapılacak dağıtım sonunda artan miktarın merkezde bir hesapta toplanarak Maliye Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmeliğe göre diğer avukatlar arasında, yukarıdaki miktarı aşmamak üzere eşit olarak dağıtılacağı ifade edilmektedir.

Diğer taraftan, 2/2/1929 tarih ve 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekalet Hakkında Kanunun 1 nci maddesine göre vekalet ücretinin; kesin hükme bağlanması, tahsil olunması ve mahkeme harçları tertibinden ödenmesi gerekmektedir. Söz konusu Kanunun uygulanmasına ilişkin olarak 12/08/1961 tarih ve 5/1560 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan 1389 sayılı Kanuna Göre Vekalet Ücreti Tevzi Yönetmeliğinde vekalet ücretinin dağıtım esasları belirlenmiştir.

Konuya ilişkin Sayıştay Genel Kurulunun 21/1/1960 tarih ve 2519/1 sayılı Kararına göre “Hüküm kesinleşmeden ve tahsilat yapılmadan vekalet ücreti ödenmez, tahsil edilen vekalet ücreti önce bütçeye gelir kaydedilmesi daha sonra avukatlara mahkeme harçları tertibinden ödenmesi gerekmektedir.”Vekalet ücretine dair Yargıtay 13 üncü Hukuk Dairesininin 20/04/1992 tarih ve E:1992/1164, K:1992/3682 sayılı Kararında “Avukatın takip ettiği dava ve icra takiplerinden karşı tarafa yüklenilecek vekalet ücretine hak kazanabilmesi için bu alacaklarının tahsil edilmiş olması şarttır.” denilmektedir.

Diğer taraftan,657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesine dayanılarak hazırlanan ve 19/04/1983 tarihli ve 18023 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Limit Dışı Kalan Vekalet Ücretlerinin Dağıtım Esasları Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinde; mezkur Yönetmeliğin, Genel ve Katma

Bütçeli Kurumlar ile İl Özel İdareleri ve Belediyeler ve Özel Kanunlarındaki hükümlerle 1389 sayılı Kanuna atfen vekalet ücretinden yararlanan tüm kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara bağlı birliklerde ilgili bütçe yılı içinde fiilen görevde bulunmuş olup da kanunlarına göre vekalet ücreti almağa hak kazanmış bulunan tüm avukatların, 657 sayılı Kanunun değişik 146. maddesinde belirlenen ve limit dışı kalan ücretlerinin dağıtılmasına ilişkin usul ve esasları kapsadığı ifade edilmiştir.

Bu itibarla, vekalet ücretinin ödenebilmesi için kesin hükme bağlanması, tahsil olunması ve mahkeme harçları tertibinden fiilen çalışan avukatlara ödenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Bakanlığınızda hukuk müşaviri olarak görev yapan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk. (29/12 /2011-23873)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (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 alınmıştır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 36/C-3 maddesinde yer alan, “Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin memuriyete girmeden önce veya memurluktan ayrılarak serbest avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4’ü memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir.” hükmü Avukatlık Hizmetleri Sınıfına dahil personelin serbest avukatlıkta geçen hizmetlerinin değerlendirilmesine ilişkin olup, hukuk müşaviri kadrosu Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Bakanlığınızda hukuk müşaviri olarak görev yapan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Belediyesinde Veteriner Hekim olarak görev yapmaktayken müracaatta bulunmadan askere gitmesi sebebiyle görevine son verilen ve askerlik bitiminde yeniden tayin edilmesi talebinin reddedilmesi sonucu idare Mahkemesinden iptal karar alması üzerine Doktor kadrosuna atanan ...»e, görev ve başlatılma talebinde bulunduğu tarih ile fiilen göreve başladığı tarih arasında geçen süre için maaş ve diğer özlük haklarının verilip verilmeyeceği hk. (20.06.1991)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin son fıkrasında “muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılırlar” hükmü; 83 üncü maddesinde “Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek İsteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumlan da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.” hükmü yer almaktadır.

Mezkur hükümlerden de açıkça anlaşılabilceği gibi askerliğe ayrılan memurlar, kurumlarına yazılı olarak başvurasalar dahi askere gittiklerini ispat etmeleri halinde askerlik süresince izinli sayılmaktadırlar. Bu itibarla, idarenin askere gittiğini önceden bilmediği için aldığı görevine son verme karar, ilgilinin askere gittiğini belgelemesi nedeniyle geçersiz kalmaktadır. Nitekim İdare Mahkemesi de bu yönde karar vererek idarenin bu işlemi iptal etmiştir.

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurların askerlik süresince aylıksız izinli sayılmaları nedeniyle, bu süre içinde bunlara ait kadrolara atama yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu itibarla, bahsi geçen personele ait veteriner kadrosuna bir başkasının atanmasında usulsüzlük bulunmakta olup, halen bu kadroda bulunan personelin bir başka kadroya; bahsi geçen personelin de, ilk başvuru tarihi olan 5.1.1990 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde Veteriner kadrosuna atanmasının ve atamasının geçerli olduğu tarih ile fiilen göreve başladığı tarih arasındaki süreye ait maaş ve diğer Özlük haklarının tarafına ödenmesinin gerektiği mütalaa edilmektedir.

MEMURLARIN İZİN VE İSTİFA SONARASI GERİ DÖNÜŞLERİ HAKKINDA

Özet: Memura, Sigortalı olan özürlü yakınının günlük bakımı için 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine göre izin verilir verilemeyeceği hk. (22/10/2012-16059)

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 yer alan kamu çalışanlarına kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin günlük bakımı için izin verilmesine ilişkin düzenleme hakkında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 102 nci ve 103 ncü maddeleri; memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacaklarını, değişik 104 üncü maddesi; doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresini ve esaslarını, 105 inci maddesi; memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinlerini, değişik 108 inci maddesi 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 esaslarını hükme bağlamış olup, mezkur Kanunda Devlet memurlarına bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin günlük bakımı 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; “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 ferдинin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.” hükmü yer almaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (10) numaralı bendinde, “Bakmakla yükümlü olduğu kişi: Bu Kanunun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinin 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 doldur-

mamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

c) Geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını,

...

ifade eder” hükmü, 28/08/2008 tarihli ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinde, “Bakmakla yükümlü olduğu kişi: Kanununun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinin 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) Her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olan 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.

Yukarıdaki açıklama ve hükümler çerçevesinde, bahsi geçen personelin sigortalı olan özürü babası 5510 sayılı Kanun gereğince ilgilinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler arasında bulunmamakla birlikte, 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında yer alan “kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürü aile bireyi” ibaresinden kamu çalışanlarının sigortalı olan özürü eşi, erkek ve kız çocuğu ile anne ve babasının da anlaşılması gerektiği; 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, Genel Müdürlüğünüz personeline bahsi geçen Genelge hükmünün uygulanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler” konulu Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasına göre özürlü aile ferdinin günlük bakımı için memurun kullanacağı izin hk. (25/11/2010-21363)

30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler” konulu Başbakanlık Genelgesinin (3) numaralı fıkrasında ise kamu çalışanlarına özürlü aile ferdinin günlük bakımını yapması için izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanacağı ifadesinin yer aldığını belirterek, “kolaylık” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 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.

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 almakta olup, söz

konusu hükümde kamu çalışanlarına özürle aile ferdinin günlük bakımını yapması için izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanacağı ifade edilmekle birlikte ilgililere günde ne kadar süre ile ya da ne şekilde izin verileceğine dair bir düzenleme yer almamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 102 nci maddesi, memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacaklarını; değişik 104 üncü maddesi, doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresini ve esaslarını; 105 inci maddesi, 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 tedavisi uzun süren bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerini raporla belgelendirmeleri şartıyla verilecek refakat izinlerini; değişik 108 inci maddesi ise, bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esaslarını hükme bağlamış olup, mezkur Kanunda Devlet memurlarına bakmakla yükümlü olduğu özürle aile bireyinin günlük bakımını yapması için izin verilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

-gerek 657 sayılı Kanunda gerekse kamu çalışanlarına ilişkin diğer personel mevzuatında kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürle aile bireyi bulunan kamu çalışanlarına özürle aile ferdinin günlük bakımını yapması için verilecek izin süre ve esaslarını düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamakta olup; 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin mezkur hükmünde kamu çalışanlarına kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürle aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacağı belirtilmesi sebebiyle, Bakanlığınız personelinin kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürle aile ferdinin günlük bakımını yapması için mesai saatleri içinde izin kullanması hususunda gerekli kolaylığın Kurumunuzca sağlanması gerektiği,

- Söz konusu iznin günde kaç saat verileceği hususunun ise Bakanlığınız personelinin kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürle aile ferdinin özür durumu, özürle aile bireyine yapılacak bakımın niteliği, personelin konumu gibi çeşitli değişkenler göz önünde bulundurularak Bakanlığınızca belirlenmesinin uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.

Özet: İstifa eden Devlet memurunun yeniden atanması için geçmesi gerekli 6 ay sürenin başlangıç tarihinin istifanın onaylandığı tarih olduğu, merkezi yerleştirme sonucu ÖSYM tarafından bir kadroya yerleştirilen adayın atamasının yapılması için ilgili Kuruma başvuru tarihi itibarıyla de bu sürenin dolmuş olması gerektiği hk. (13/09/2010-19008)

Aynı KPSS puanı ile kamu kurum ve kuruluşlarının memur kadroları ile 4/B sözleşmeli personel pozisyonlarına yerleşip yerleşemeyeceğiniz ile çekilen veya çekilmiş sayılanların yeniden memuriyete atanmalarında tabi olacakları bekleme sürelerinin başlangıç ve bitiş tarihlerine ilişkin yazı incelenmiştir

Bilindiği üzere, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin Ek-2 nci maddesinde; “Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılan merkezi yerleştirme sonucu B grubuna ait herhangi bir kadro veya pozisyona yerleştirilen adaylar, daha sonraki personel alımları için yerleştirmelerine esas alınan puanla başvuruda bulunamazlar.” hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümle getirilen kısıtlama adı geçen Yönetmelik hükümleri kapsamında yapılan merkezi yerleştirmelere ilişkin olup, 4/B sözleşmeli personel pozisyonlarına, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 2 nci maddesine dayalı olarak ÖSYM tarafından yerleştirme yapılmaktadır.

Bu itibarla, kamu kurum ve kuruluşlarının 657 sayılı Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde istihdam edilecek sözleşmeli pozisyonlara atanan adayların aynı KPSS sonuçlarını ÖSYM tarafından yapılacak merkezi yerleştirme işlemlerinde kullanabilmeleri mümkün bulunmaktadır.

Diğer taraftan; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 ncü 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 bulunmuş sayılır.”

“Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.”

“Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.” hükmü ve 97 nci maddesinde de; «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, ... Devlet memurluğuna alınmazlar.” hükmü yer almaktadır.

Bunun yanında, mezkur Yönetmeliğin 25 inci maddesinde; “Adaylar, yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşlarına, Tercih Kılavuzu’nda yazılı olan belgeler ve KPSS Sınav Sonuç Belgesi ile birlikte atanmak üzere süresi içinde başvururlar.”

“Kamu kurum ve kuruluşları, atamaya yetkili amirin onayı ile beş kişiden oluşan bir sınav değerlendirme komisyonu kurar. Bu komisyon, atanmak üzere bildirilen adayları, aranan nitelikler yönünden inceleyerek, nitelikleri uyanların atamalarının yapılmasını teklif eder.”

“Ancak, atama için öngörülen koşullara uymayan veya gerekli belgeleri süresi içinde getiremeyen adayların atamaları yapılmaz.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, istifa eden Devlet memurunun yeniden atanması için geçmesi gerekli 6 ay sürenin başlangıç tarihinin istifanın onaylandığı tarih olduğu, merkezi yerleştirme sonucu ÖSYM tarafından bir kadroya yerleştirilen adayın atamasının yapılması için ilgili Kuruma başvuru tarihi itibarıyla de bu sürenin dolmuş olması gerektiği düşünülmektedir.

Özet: İstisnai memurluklara atananların, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atananların ve istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde bekleme süreleri hk.(25.7.1995)

Devlet Memurları Kanununun 97/A ve B bendlerinde memuriyetten çekilenler 6 ay, çekilmiş sayılanlar 1 yıl geçmeden yeniden Devlet memurluğuna alınamazlar hükmünün aynı Kanunun istisnai memuriyetlere atanmayla ilgili hükümleri karşısında uygulanıp uygulanamayacağı hususundaki tereddüt incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesinde belirtilen istisnai memurluklara mezkur Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile 48 inci maddede yazılı genel şartları taşıyanlar arasından memur atanmakta ve ilgililer hakkında 657 sayılı Kanununun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanmaktadır.

Bu itibarla, yukarıda sözü edilen bekleme sürelerinin istisnai memuriyetlere atanmada sözkonusu olmadığı, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atamalarda da aynı esasların geçerli olduğu ancak istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde ise bekleme sürelerine tabi olduğu mütalaa edilmektedir.

Çekilme ve Çalışma Saatleri Hususunda

Özet: Belediyeniz İtfaiye Müdürlüğünde görev yapan itfaiye personelinin çalışma süresi ve saatlerinin düzenlenmesi hususunda Başkanlığımızın uygun görüşünün talep edilmesi hk. (11/04/2012-5355)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 101'inci maddesi 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 105'inci maddesi ile değiştirilmiş olup, söz konusu maddede; "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir." hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen hükümde yapılan değişiklik ile kamu kurum ve kuruluşları tarafından günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri düzenlenirken Başkanlığımız görüşünün alınması şartı kaldırılmıştır.

Diğer taraftan; 21/10/2006 tarihli ve 26326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Belediye İtfaiye Yönetmeliğinin 7'inci maddesinde; "İtfaiye hizmetleri resmi tatil günleri de dâhil olmak üzere, 24 saat esasına göre yürütülür. İtfaiye personelinin çalışma süresi ve saatleri 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alındıktan sonra tespit olunur. İtfaiye personelinin çalışma saatleri vardiyalar şeklinde düzenlenir. Fazla çalışma ücretleri ile ilgili olarak 5393 sayılı Kanunda yer alan hükümler uygulanır." hükmü, 37'nci maddesinde ise; "24 saat iş, 48 saat istirahat şeklinde çalışan itfaiye personeline 3; 12 saat iş, 24 saat istirahat ve 12 saat iş, 12 saat istirahat şeklinde çalışan itfaiye personeline 2, 12 saatten az çalışan itfaiye personeline 1 öğün yemek verilir. Yiyecek giderleri 657 sayılı Kanunun 212 nci maddesi esas alınarak belediyece karşılanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri düzenlenirken Başkanlığımız görüşünün alınma şartının kaldırılması sebebiyle, itfaiye personelinin çalışma düzenine ilişkin görüş tesisinin mümkün olmadığı,

-Belediye İtfaiye Yönetmeliğini değiştirme yetkisinin İçişleri Bakanlığında bulunması sebebiyle, 657 sayılı Kanunun değişik 101 inci maddesine uygun olarak bahsi geçen Yönetmelik hükmünün değiştirilmesine ilişkin hususun ise adı geçen Bakanlığa iletilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99 uncu ve 100 üncü maddeleri gereğince, Genel Müdürlüğünüze doğrudan bağlı taşra teşkilatlarının (Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Koleji Müdürlüğü, PMYO, POMEM, PEM, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri ve Kriminal Polis Lob. Müd.), günlük çalışmalarının başlama ve bitme saatlerinin nasıl tespit edileceği hk.(24/07/2012-12386)

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 maddesinde ise, “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.

Diğer taraftan, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 13/12/1983 gün ve 174 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında 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.” düzenlemesi yapılmıştır.

Bu bağlamda, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun 10 uncu maddesinde tanımlanan taşra teşkilatları dikkate alındığında bahse konu kamu kurum ve kuruluşlarının İçişleri Bakanlığı’nın bağlı kuruluşu olan Emniyet Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatı kapsamında düşünülmesi gerektiği değerlendirildiğinden, anılan kurum ve kuruluşlar için günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresinin ilgili ilin valisi tarafından tespit olunacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Kanuna göre çekilme talebinde bulunduktan sonra; çekilme onayını bekleyerek görevini devam ettirenlerle, beklemeden görev yerini terk edenlerin, bu taleplerinden vazgeçmeleri durumunda yapılacak işlem hk.1.10.1998

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çekilme talebinde bulunup görevine devam etmek suretiyle sonucunu bekleyenler ile çekilme onayını beklemeden görev, yerini terkedenlerin çekilme taleplerinden vazgeçmeleri halinde yapılacak işlemlerle ilgili olarak tereddütlerinizi ifade eden ilgi yazınız incelenmiştir.

Memuriyetten çekilmeyi düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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 terkedilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır.

Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.» hükmü yer almaktadır. Aynı Kanunun 92 nci maddesi, memurluktan çekilenler veya bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlardan memuriyete dönmek isteyenlerin yeniden atanmalarının esas ve usullerini düzenlemiştir. Çekilen veya çekilmiş sayılanların yeniden atanmalarında bekleme süreleri öngören 97 nci madde ise; «Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

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

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

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

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiç bir surette, Devlet memurluğuna alınmazlar.» hükmünü getirmiştir.

Mezkur hükümlerin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere çekilme isteğinde bulunmak memurun bir hakkı olup, zamanım saptamakta bu hakkı kullananın isteğine bağlıdır. Ancak çekilme işleminin hüküm ifade edebilmesi için memurun tek taraflı irade beyanı yeterli olmamakta, yerine atanan kimsenin gelmesi veya çekilme isteğinin kabulü gerekmekte, bir ay içinde yerine atanan kimsenin gelmemesi ya da bir vekil atanmaması halinde üstüne haber vermek suretiyle memuriyeti sona ermektedir.

94 üncü madde hükmü uyarınca çekilme talebinde bulunarak görevine devam eden personel ile çekilme talebi ile birlikte görevi terk eden fakat on gün içerisinde göreve dönen personelden çekilme talepleri idarece onaylanarak tebliğ edilenlerin memuriyet sıfatları sona ereceğinden genel hükümlere göre memuriyete atanmaları,

çekilme onaylan tebliğ edilmeyenlerin ise idarenin uygun görmesi halinde çekilme onayı geri alınmak sureliyle görevlerine devam etmeleri mümkün bulunmaktadır.

Çekilme talebi ile birlikte görevi terk eden ve talepleri hakkında işlem yapılmadan on gün içerisinde göreve dönerek taleplerinde sarfinazar edenlerin Devlet memurluğu sıfatlarının devam etmesi nedeniyle çekilme istemler hakkında işlem tesis edilmesi uygun bulunmamaktadır. Ancak söz konusu personel hakkında görevden ayrı kaldığı süreler için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesin göre disiplin kovuşturması yapılabileceği, bu süre zarfında memuriyet sıfatının devam etmesi nedeniyle de mali haklarının ödenmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, ilgili işlemlerden hatalı idari işleme dayanarak gerçekleştirilmiş olanların idare tarafından yapılacak yeni bir işlemle düzeltilmesi mümkün bulunmaktadır.

Özet: Memuriyetten çekilen ya da çekilmiş sayılan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesinde belirtilen sözleşmeli personel pozisyonuna atanmaları sırasında 657 sayılı Kanunun anılan 97 nci maddesinde belirtilen bekleme sürelerine tabi olmayacakları hk. (5.4.2001)

Memuriyetten çekilen veya çekilmiş sayılan bir personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvele tabi bir pozisyona atanırken 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörülen bekleme sürelerine tabi olup olmayacağı hususundaki ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Çekilen ve Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanmaları**” başlıklı değişik 97 nci maddesi, Devlet memuriyetinden çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden Devlet memurluğuna atanmasına ilişkin olarak beklenmesi gerekli süreleri düzenlemektedir.

Bu itibarla, memuriyetten çekilen ya da çekilmiş sayılan ilgililerin farklı bir statüde tanımlanan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesinde belirtilen sözleşmeli personel pozisyonuna atanmaları sırasında 657 sayılı Kanunun anılan 97 nci maddesinde belirtilen bekleme sürelerine tabi olmayacakları mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki 10 günlük sürenin tespitinde, sadece bayram ve resmi hafta sonu tatillerinin nazara alınmasının uygun olacağı, 10 İş gününü aşan sürede izinsiz ve mazeretsiz göreve gelmeme halinde ilgilinin çekilme isteğinde bulunmuş sayılacağı hk. (30.5.1996)

Teşkilatınızda görevli memurun 12.2.1996-4.3.1996 tarihleri arasında izinsiz ve mazeretsiz olarak göreve gelmemesi sebebiyle yürütülmekte olan disiplin kovuşturmasında; ilgilinin göreve gelmediği sürenin tespiti balonundan hafta sonu tatili, ramazan bayramı tatili ile bayram tatilinden önceki ve sonraki birer gün çalışanların idari izinli sayılmaları sonucunda bu günlerin kişinin kesintisiz olarak görevine gelmediği süreye dahil edilip edilemeyeceği hususundaki tereddüt incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terkedilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı, müracaat şartı aranmaksızın, memurun çekilme isteğinde bulunmuş sayılacağı belirtilmiş bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile Cumartesi ve Pazar günlerinin, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında 2429 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile de ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı gününde resmi daire ve kuruluşların tatil edileceği hükme bağlanmıştır.

Buna göre, kesintisiz göreve gelmeme süresinin tespitinde; ilgi yazıda sözü edilen personel bakımından sadece bayram ve resmi hafta sonu tatillerinin nazara alınmasının uygun olacağı düşünülmekte olup, bu durumda işgünü itibariyle 10 günü aşan bir süre izinsiz ve mazeretsiz göreve gelmemesi karşısında, çekilme isteğinde bulunmuş sayılarak, hakkında bu doğrultuda işlem yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Disiplin Hususunda

Özet: Emniyet Genel Müdürlüğü emrinde polis memuru unvanlı kadroda görev yapmakta iken meslekten çıkarma cezası ile tecziye edildiğinizi belirten ve herhangi bir kamu kurumuna 2010 yılı Bütçe Kanununun 22 nci maddesine istinaden Devlet memuru olarak atanmanızın yapılması hk.(28/04/2010-6615)

İlgi dilekçeden, Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün Meslekten çıkarma başlıklı 8 nci maddesinin 16 ncı bendinde yer alan "Genelev ya da tek başına fuhuş yapılan yerlerde, bar, pavyon, gazino vb. yerlerde çalışan kadınlarla ya da çevresinde iffetsizlikle tanınan kadın ya da erkeklerle karı - koca gibi yaşamak ya da ilişki kurmak" ibaresi nedeniyle meslekten çıkarıldığınız, konuya ilişkin açmış olduğunuz davaların ise aleyhinize sonuçlandığı anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 82 nci maddesinin (E) ve (F) bentlerinde; "E) Meslekten Çıkarma: Memurun, Emniyet Örgütü hizmetlerinde bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır.

F) Devlet Memurluğundan Çıkarma: Bir daha Devlet Memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. . ." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından verilen meslekten çıkarma cezaları, Devlet memurluğundan çıkarma cezasından farklı olarak, sadece tekrar emniyet örgütü hizmetlerine Devlet memuru olarak atanmaya engel teşkil etmektedir. Devlet memuru olma vasfına haiz olmanız ve atanılacak kadroya dair diğer özel şartları taşımanız kaydıyla, Anılan kurum haricindeki kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatı çerçevesinde Devlet memuru olarak istihdam edilmeniz mümkün bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 5944 sayılı 2010 yılı Bütçe Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasında "13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları; serbest memur kadrolarına 2009 yılında emeklilik, ölüm, istifa veya nakil sonucu ayrılan memur sayısının yüzde 50'sini geçmeyecek şekilde açıktan veya diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle atama yapabilir." İfadesi yer almaktadır. Bu hükme binaen kapsamda yer alan kamu kurum ve kuruluşları personel ihtiyaçlarını kendilerine tahsis edilen kadro imkanları çerçevesinde kullanmaktadırlar. Kamu kurumları açıktan atama ile personel ihtiyacını ya KPSS veya 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesi ile karşılamaktadırlar. Anılan madde kapsamındaki atamalar ise kamu kurum ve kuruluşlarının takdir yetkisi dahilindedir.

Bu itibarla, kamu kurumlarına atanmanız hususunda Başkanlığımızca yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamaktadır.

Özet: 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklere istinaden halen aday memur statüsünde olan ve mezkur değişiklik öncesinde disiplin cezası verilmesine neden olan fiili işleyen ve kanun değişikliği sonrasında uyarma cezası ile tecziye edilen personelin 657 sayılı Kanunun 57 nci maddesine istinaden ilişiğinin kesilip kesilmeyeceğii ve asaletinin onaylanıp onaylanmayacağı hk. (11/08/2011-16675)

Bilindiğı üzere; 6111 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerden sonra 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 57 nci maddesinde; “Adaylık suresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir.” hükmü ile 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise; “Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.” hükmüne yer verilmek suretiyle sicilin kaldırılmasına binaen disiplin cezası almamış olma şartı getirilmiştir.

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanması amacıyla 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2 No’lu Kamu Personeli Genel Tebliğinin “Sicil, Disiplin ve Diğeri Hususlara İlişkin Açıklamalar” başlığı altında yer alan 5 inci maddesinde; “Adaylık suresi içerisinde 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce disiplin cezası almış olanlar hakkında disiplin cezası almış olmaları gerekçesiyle ilişik kesme hükümleri uygulanmayacaktır.” denilmektedir.

Ayrıca mezkur Kanunun itiraz başlıklı 135 inci maddesinin 1,2,3 ve 4 uncu fıkrasında; “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna

itiraz edilebilir. İtirazda sure, kararın ilgiliye tebliğı tarihinden itibaren yedi gündür. Suresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezalan kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren

otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.” hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan; 15/4/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliğı (Seri No:2) nin Sicil, Disiplin ve Diğeri Hususlara İlişkin Açıklamalar bölümün üçüncü bendinde; halen aday memur statüsünde bulunan memurlardan olumsuz sicil almış olanların; adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olmaları ve 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra disiplin cezası almamaları kaydıyla, 657 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi hükümleri saklı kalmak üzere adaylık süresi sonunda disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirlerinin onayı ile asli memurluğa atanacakları belirtilmek suretiyle mevcut aday memurları durumuna ilişkin açıklamaya gidilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; disiplin cezası verilmesini gerektiren fiilin 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce gerçekleşmiş olması sebebiyle ilgili aday memur hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 57 inci maddesi uyarınca ilişik kesme hükümlerinin uygulanmaması gerektiği, mevzuatta belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde ise asli memurluğa atanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitenizde aday memur olarak görev yapmakta olan personele aylıktan kesme cezası verildiği ve anılan personelin yasal süresi içerisinde Yükseköğretim Disiplin Kurulu'na itirazda bulunduğunu belirterek, söz konusu personel ile ilgili nasıl bir işlem yapılması gerektiği hk. (21/12/2011-23473)

Bilindiği üzere, 25/02/2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı Kanun ile değişiklik yapılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Adaylık süresi sonunda başarısızlık" başlıklı 57 nci maddesinde; "Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir. İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 15 Nisan 2011 Tarihli ve 27906 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliğinin (Seri No: 2) "Sicil, Disiplin ve Diğer Hususlara İlişkin Açıklamalar" başlığının 3 üncü maddesinde "Halen aday memur statüsünde bulunan memurlardan olumsuz sicil almış olanlar; adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olmaları ve 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra disiplin cezası almamaları kaydıyla, 657 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi hükümleri saklı kalmak üzere adaylık süresi sonunda disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirlerinin onayı ile asli memurluğa atanacaklardır." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun "İtiraz" başlıklı 135 inci maddesinde; "Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri karar gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler." hükümleri bulunmaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, 6111 sayılı Kanunun yayımlanma tarihi olan 25/02/2011 tarihinden sonra uyarma ve kınama cezası da dahil olmak üzere disiplin cezası alan aday memurların, anılan 135 inci madde gereğince disiplin cezasına itiraz edilmemek veya itiraz üzerine kesinleşmesi üzerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 57 nci maddesinde belirtilen usule uygun olarak ilişkilerinin kesilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitenizde idari bir kadroda görev yapmakta olan personelin, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanları ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 9/m maddesine istinaden Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezası ile tecziye edildiği belirtilerek, ilgilinin görevine devam edip edemeyeceği hk. (02/07/2012-11354)

Bilindiği üzere; 21/08/1982 tarihli ve 17789 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanları ve Memurları Disiplin Yönetmeliği” ile disiplin suçları ve cezaları belirlenmiş olup; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53 üncü maddesinin (b) fıkrasında ise; öğretim elemanları memur ve diğer personelin disiplin işleri ile disiplin amirlerinin yetkilerinin Yükseköğretim Kurulunca, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 132 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında; “Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanlığı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, kendilerine disiplin cezası olarak kademe ilerlemesinin cezası verilenlerin, daire başkanı kadroları, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolar, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadroları, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyelikleri, vali ve büyükelçi kadroları ile kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları çerçevesinde bu görevlere muadil idari kadrolara atanmamaları gerektiği gibi; görevleri esnasında söz konusu cezalar ile tecziye edilmeleri halinde de aynı madde hükmünün mefhumu muhalifi gereğince hukuken bu görevleri yapabilme niteliğini kaybettiklerinden buldukları idari kadrolardan alınmaları gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitenizde 1992-2000 yılları arasında memur olarak görev yapan ye kılık kıyafet kurallarına uymaması sebebiyle aldığı disiplin cezaları neticesinde Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurlar Disiplin Yönetmeliğinin 15 inci maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezası ile görevine son verilen>nın 5510 sayılı Kanununun Geçici 44 üncü maddesi kapsamında Kurumunuza tekrar atanıp atanamayacağı hk. (15/10/2012-15891)

Bilindiği üzere; 04/07/2006 tarih ye 26218 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanununun “Disiplin affının kapsamı” başlıklı 1 inci maddesinde ise; “Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçlar veya istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarının açığa vurma suçları sebebiyle görevleriyle sürekli olarak ilişik kesilmesi sonucunu doğuran disiplin cezaları ile 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununun 68 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerine göre verilmiş yer değiştirme cezaları ve 69 uncu maddesine göre verilmiş meslekten çıkarma cezaları ile emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile çarşı ve mahalle bekçileri hakkında verilen meslekten çıkarma cezaları hariç olmak üzere; kanun, tüzük ve yönetmelikler gereğince memurlar ve diğer kamu görevlileri ile bu görevlerde bulunmuş olanlar hakkında 23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenmiş fiillerden dolayı verilmiş disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir.” hükmüne yer verilmiştir.

19/07/2006 tarihli ve 26233 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Cezalarının Affına İlişkin 2006/1 sayılı Genelge’nin 3 üncü maddesinde ise; “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin (E) bendinde sayılan fiil ve hallerden dolayı veya tüzük ve yönetmelikleri gereği görevlerine son verilen personelin işledikleri fiil ve hallerin 5525 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanunun 1 inci maddesinde sayılan suçlardan olmaması durumunda yeniden göreve alınmalarına mani hal ortadan kaldırılmış olmakla birlikte, Devlet memurluğundan ya da meslekten çıkarılanlar ile sözleşmesi feshedilenlerin herhangi bir kuruma müracaatları halinde, yeniden göreve alınmaları; durumlarına uygun boş kadro veya pozisyon olması, hizmetlerine ihtiyaç duyulması ve bu kadro ve pozisyonlara ait nitelikleri taşımaları kaydıyla, ilgili mevzuatı ve açıktan atama prosedürü çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde bulunmaktadır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanları ve Memurlar Disiplin Yönetmeliğinin disiplin suçunun tekrerrüğü başlıklı 15 inci maddesinde; “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaları sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekrerründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat aynı fiil veya haller ceza nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulanmasında bir derece ağır verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; disipline aykırı fillerin 23/4/1999 tarihi ile 14/02/2005 tarihi arasında işlenmiş olması kaydıyla ilgilinin,

-Kılık kıyafet kurallarına uymaması sebebiyle verilen disiplin cezaları sonucu bahse konu Yönetmeliğin 15 nci maddesine istinaden görevine sona verilmiş olması,

-Ancak resmi belgelerden görevine son verilme sebebinin farklı olduğunun tespiti durumunda ise fiilin 5525 sayılı Kanununun 1 inci maddesinde sayılan suçlar kapsamında olmaması halinde açıktan atama izni almak suretiyle atanmasının mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüzde sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken yürütülen soruşturma sonucunda ilgiliye 16/07/2003 tarihinde sözleşmenin feshi cezası verildiğini, ilgilinin aynı tarihte emekliye ayrılması sırasında ise Sözleşmeli Personel Yönetmeliğininin 140 ıncı maddesi gereğince iş sonu tazminatının ödenmediğini, hakkında verilen sözleşmenin feshi cezasının 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun”un kapsamında kaldırılması sebebiyle ilgiliye ödenmeyen iş sonu tazminatının ödenip ödenmeyeceği hk. (27/12/2010-23982)

Genel Müdürlüğünüzde sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken yürütülen soruşturma sonucunda ilgiliye 16/07/2003 tarihinde sözleşmenin feshi cezası verildiğini, ilgilinin aynı tarihte emekliye ayrılması sırasında ise Sözleşmeli Personel Yönetmeliğininin 140 ıncı maddesi gereğince iş sonu tazminatının ödenmediğini, ilgilinin hakkında verilen sözleşmenin feshine ilişkin disiplin cezasının iptali ve bu işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal haklarının yasal faizi ile birlikte ödenmesine ilişkin açmış olduğu dava sonucunda Ankara 12. İdare Mahkemesinin 25/10/2004 tarihli ve 2004/1941 sayılı Kararında davanın reddedildiği, söz konusu Kararın davacı tarafından temyiz edilmesi üzerine Danıştay 12. Dairesi tarafından bahsi geçen kişi hakkında “karar verilmesine yer olmadığı” yönünde karar verildiğini belirterek, hakkında verilen sözleşmenin feshi cezasının 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun”un kapsamında kaldırılması sebebiyle ilgiliye ödenmeyen iş sonu tazminatının ödenip ödenmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 04/07/2006 tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun”un “Disiplin affının kapsamı” başlıklı 1 inci maddesinde, “Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüyeye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçlar veya istimal ve istihlâk kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçları sebebiyle görevleriyle sürekli olarak ilişik kesilmesi sonucunu doğuran disiplin cezaları ile 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 68 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerine göre verilmiş yer değiştirme cezaları ve 69 uncu maddesine göre verilmiş meslekten çıkarma cezaları ile emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile çarşı ve mahalle bekçileri hakkında verilen meslekten çıkarma cezaları hariç olmak üzere; kanun, tüzük ve yönetmelikler gereğince memurlar ve diğer kamu görevlileri ile bu görevlerde bulunmuş olanlar hakkında 23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenmiş fiillerden dolayı verilmiş disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir.

....

Disiplin cezalarının affı ilgililere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermez.” hükmü, “Disiplin cezalarına karşı açılan davalar” başlıklı 2 inci maddesinde, “Bu Kanun kapsamına giren ve 23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenmiş fiillerden dolayı verilmiş olan disiplin cezalarına karşı bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce idarî yargı mercileri-

ne başvurmuş olanlardan, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde dosyanın bulunduğu yargı merciine müracaat etmek suretiyle davaya devam etmek istediklerini bildirmeyenlerin davaları hakkında, görülmekte olan davalarda davayı gören mahkemece, karar temyiz edilmiş ise Danıştayca, karar verilmesine yer olmadığına ve tarafların yaptıkları masrafların üzerlerinde bırakılmasına karar verilir, vekâlet ücretine hükmedilmez.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde davaya devam etmek istediklerini bildirenlerin davalarının görülmesine devam olunur. Ancak, davanın davacının aleyhine sonuçlanması halinde bu Kanunla getirilen af hükümleri uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 19/07/2006 tarihli ve 26233 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Cezalarının Affına İlişkin 2006/1 sayılı Genelge’nin 9 uncu maddesinde; “Mezkur Kanunun yürürlüğe girdiği 4/7/2006 tarihinden önceki dönemler için kadro, unvan, derece, kademe, ek gösterge, zam, tazminat ve benzeri mali, intibak ve özlük haklarında herhangi bir düzeltme ve geriye dönük hiçbir ödeme yapılmayacaktır.” hükmü yer almaktadır.

Danıştay 12. Dairesinin 21/10/2008 tarih ve E:2008/03114, K: 2008/05282 sayılı Kararında, “...5525 sayılı Yasanın 1/4. maddesinde yer alan ve af kapsamında bulunan disiplin cezalarının affının, ilgilere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermeyeceği yolundaki düzenleme ile 2006/1 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Genelgesinin 9. maddesi hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; davacının 4.1.2002 tarihinde aldığı kademe ilerlemesinin durdurulması cezası nedeniyle yapılmayan kademe ilerlemesinin af sonrasında tekrar yapılması isteminin, geçmiş sürelerle yönelik olarak özlük hak talebi olduğu görülmüş olup, bu nedenle davacının başvurusunun reddinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı görülmektedir...” denilmekte olup, 4455 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanunla ilgili olarak verilen Danıştay 5. Dairesinin E: 2002/1918, K:2003/28 sayılı Kararında ise, “... Af, mahkumiyetin cezai sonuçlarını ortadan kaldıran bir müessesedir. Geleceğe yönelik sonuç doğurur, mahkumiyete konu fiilleri ortadan kaldırmadığı için, cezanın nedenini oluşturan eyleme bağlı zararın tazmini ve telafisi amaçlanmaz. 4455 sayılı Af Kanunu ile kanun kapsamına giren disiplin cezalarının bütün sonuçları ile affedildiği belirtilirken, affın ilgililere geçmiş süreler için parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermediğinin kurala bağlanmış olması, cezanın nedenini oluşturan eyleme bağlı zararın tazmininin ve telafisinin mümkün olmadığını göstermektedir...” denilmektedir.

Bu itibarla, 5525 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde yer alan disiplin cezalarının affının ilgililere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermeyeceği hükmü, Başkanlığımız tarafından yayımlanan 2006/1 sayılı Genelgenin 9 uncu maddesinde yer verilen mezkur Kanunun yürürlüğe girdiği 4/7/2006 tarihinden önceki dönemler için kadro, unvan, derece, kademe, ek gösterge, zam, tazminat ve benzeri mali, intibak ve özlük haklarında herhangi bir düzeltme ve geriye dönük hiçbir ödeme yapılmayacağı hükmü ile yukarıda yer verilmiş olan Danıştay Kararları dikkate alındığında, ilgiliye 2003 Yılında verilen sözleşmenin feshi cezası sebebiyle ödenmeyen iş sonu tazminatının geçmişe yönelik olarak ödenmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklere istinaden aday memur statüsünde olanların ilişkileri ile sekiz yıllık görev süresi sonunda bir kademe ilerlemesi yapılabilmesi için öngörülen disiplin cezasına ilişkin koşulun kınama ve uyarma dahil bütün disiplin cezalarının kapsayıp kapsamadığı hk. (22/07/2011-14395)

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklere istinaden aday memur statüsünde olanların ilişkilerinin ile sekiz yıllık görev süresi sonunda bir kademe ilerlemesi yapılabilmesi için öngörülen disiplin cezasına ilişkin koşulun kınama ve uyarma dahil bütün disiplin cezalarının kapsayıp kapsamadığı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 6111 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerden sonra 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 57 nci maddesinde; “Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.” hükmü ile 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise; “Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.” hükmüne yer verilmek suretiyle sicilın kaldırılmasına binaen disiplin cezası almamış olma şartı getirilmiştir.

Ayrıca mezkur Kanunun itiraz başlıklı 135 inci maddesinin 1,2,3 ve 4 üncü fıkrasında; “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.” hükmüne yer verilmiştir.

Öte yanandan; 15/4/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No:2) nin Sicil, Disiplin ve Diğer Hususlara İlişkin Açıklamalar bölümün üçüncü bendinde; halen aday memur statüsünde bulunan memurlardan olumsuz sicil almış olanların; adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olmaları ve 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra disiplin cezası almamaları kaydıyla, 657 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi hükümleri saklı kalmak üzere adaylık süresi sonunda disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirlerinin onayı ile asli memurluğa atanacakları belirtilmek suretiyle mevcut aday memurların durumuna ilişkin açıklamaya gidilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; aday memurken disiplin cezası alanların ilişkilerinin kesilmesinde ve son sekiz yıllık süre içinde disiplin cezası almama koşulunun uygulanmasında disiplin cezaları arasında bir ayırım bulunmadığı, disiplin cezası alan aday memurların ilişkileri kesilmeden önce itiraz sonucunun beklenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: ... Bölge Müdürü tarafından ... Tapu Müdürlüğünde görevli personele verilen uyarma ve aylıktan kesme cezalarına karşı ... il Disiplin Kuruluna itiraz edilmesi üzerine adı gecen Kurulca cezaların usul yönünden kaldırılmasına karar verildiğinden bahisle, tapu ve kadastro müdürleri, bölge müdürleri, kaymakamlar ve valiler tarafından Kurumunuzda görev yapan personele verilen disiplin cezalarına karşı itirazların hangi disiplin kurulları tarafından incelenmesi gerektiği, bölge disiplin kurulu kurulması için aranan şartların neler olduğu ve bahsi geçen il Disiplin Kurulu kararına karşı ne gibi bir işlem yapılacağı hk. (30/12/2011-23034)

... Bölge Müdürü tarafından ... Tapu Müdürlüğünde görevli personele verilen uyarma ve aylıktan kesme cezalarına karşı ... il Disiplin Kuruluna itiraz edilmesi üzerine adı gecen Kurulca cezaların usul yönünden kaldırılmasına karar verildiğinden bahisle, tapu ve kadastro müdürleri, bölge müdürleri, kaymakamlar ve valiler tarafından Kurumunuzda görev yapan personele verilen disiplin cezalarına karşı itirazların hangi disiplin kurulları tarafından incelenmesi gerektiği, bölge disiplin kurulu kurulması için aranan şartların neler olduğu ve bahsi geçen il Disiplin Kurulu kararına karşı ne gibi bir işlem yapılacağına ilişkin Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 126 ncı maddesinde, “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararından sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.” hükmüne, 134 üncü maddesinin birinci fıkrasında “Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur.” hükmü, 135 inci maddesinde ise disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna itiraz edilebileceği, itirazın kabulü halinde ise, disiplin amirlerinin kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebileceği veya tamamen kaldırabileceği hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde, kuruluş esasları itibarıyla bu madde kapsamına girmeyen Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulları da gösterilmiş ve Bölge Disiplin Kurulunun “Valinin veya görevlendireceği vali yardımcısının

başkanlığında,

a) Bölge Müdürü (Başkan),

b) Bölge Müdürü (Başkan)'nın görevlendireceği bir müdür yardımcısı

c) Sosyal ve idari hizmetleri yürütmekle görevli amir,

d) Personel veya ünite amiri veya benzer hizmetleri yürütmekle görevli amir-
den” kurulacağı hüküm altına alınmış; ayrıca, 16 ncı maddesinde “Disiplin amirleri,
bu maddede belirtilen esaslara uyulmak ve Devlet Personel Başkanlığının görüşüne
dayanılmak suretiyle, kurumların kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlayarak
yürürlüğe koyacakları özel yönetmelikler ile tespit edilir.

Başbakan ve bakanlar başında buldukları Başbakanlık ve Bakanlık teşkilatı
ile bunlara bağlı kuruluşlarda görevli bütün memurların disiplin amiridirler. Bu sı-
fatla haiz buldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabi-
lirler.

Başbakanlık ve bakanlıklarda, bunların bağlı kuruluşlarında ilgisine göre Baş-
bakanlık

Müsteşarı, Bakanlık Müsteşarı, bağlı kuruluşların başında bulunan müsteşar,
başkan, genel müdür, genel sekreter ve müdürler, illerde valiler, ilçelerde kayma-
kamlar, belediyelerde belediye başkanları, yurtdışı teşkilatında misyon şefleri bu-
ralarda görevli bütün memurların en üst disiplin amirleridirler. Daha alt seviyedeki
disiplin amirlerinin astlık üstlük sıralaması bu esasa göre tespit edilir. En üst di-
siplin amirleri haiz oldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan
kullanabilir.

...

Disiplin işleriyle ilgili uygulamalarda, kaymakam ilçe, valiler il, belediye baş-
kanları belediye teşkilatındaki diğer disiplin amirlerine göre en üst disiplin amiri-
dirler.

Valiler, kaymakamlara göre bir üst disiplin amiridirler.

Bölge müdürlerinin disiplin amiri bölge müdürlüğünün merkezinin bulunduğu
ilin valisi, üst disiplin amiri ise bakanlıklarda müsteşar veya bakan, bağlı veya ilgili
kuruluşlarda müsteşar, başkan veya genel müdürlerdir,

Bölge müdürlüklerinin ilçe teşkilatındaki birimlerinin başında bulunan ilçe ida-
re şube başkanlarının disiplin amiri kaymakam, üst disiplin amiri vali; il teşkilatın-
daki il idare şube başkanlarının disiplin amiri ise vali olup, bu il idare şube başkan-
ları hakkında özel yönetmeliklere ekli cetvellerde üst disiplin amiri tespit edilmez.

Ancak, bölge müdürlüklerinde bölge müdürleri il ve ilçe teşkilatında görevli
memurlar ile il idare şube başkanları ve ilçe idare şube başkanları hakkında, il idare
şube başkanları ise ilçe idare şube başkanları ve ilçe teşkilatında görevli memurlar
hakkında doğrudan disiplin cezası verme yetkisine sahiptir.” hükmüne yer veril-
miştir.

Öte yandan, 31.10.2003 tarihli ve 25275 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak
yürürlüğe giren Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Disiplin Amirleri Yönetmeliği-
nin 5 inci maddesinde, disipline ilişkin usul ve esaslar bakımından, 657 sayılı Devlet

Memurları Kanunu ile Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmış, Ek-2 sayılı Cetvelde ise, taşra teşkilatında görevli personelin disiplin amirleri belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde;

1- ... Tapu Müdürlüğünde görevli memurlar hakkında ... Bölge Müdürünün doğrudan disiplin cezası verme yetkisini kullanmasında mevzuata aykırılık bulunmadığı,

2- İlçe, il ve bölge müdürlüklerinde görevli personel hakkında tapu müdürleri, kadastro müdürleri, bölge müdürleri, kaymakam ve valiler tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı Bölge Disiplin Kuruluna itiraz edilebileceği,

3- Bölge müdürlüklerinde Bölge Disiplin Kurulu kurulabilmesi için bu yöndeki talebin bölge müdürlüğünün merkezinin bulunduğu ilin Valilik makamına iletilmesi gerektiği,

4- ... Bölge Müdürü tarafından ... Tapu Müdürlüğünde görevli personele verilen uyarma ve aylıktan kesme cezalarına karşı itiraz merciinin ilgili mevzuat çerçevesinde oluşturulan Bölge Disiplin Kurulu olması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan disiplinle ilgili hükümler ve bunların uygulanması hk. (05/07/2011-13486)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan disiplinle ilgili hükümler ve bunların uygulanmasına ilişkin çeşitli konularda görüş talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında; “Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmü, 126 ncı maddesinde; “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.” hükmü, 127 nci maddesinde; “Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.” hükmü, 132 nci maddesinde; “Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükmü ve 135 inci maddesinde ise; “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan 24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesinin 1 inci fıkrasında; “Başbakanlık ve Bakanlıklar ile bunların bağlı kuruluşlarında görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri memurların bağlı oldukları kurumların disiplin kurullarınca karara bağlanır. Ancak, bu kurumların illerde görevli memurlarından Bakanlar Kurulu kararı veya ortak kararlar atananlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta görevli öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ise ilgili İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kuruluna aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.” hükmü yer almakta ve aynı Yönetmeliğin 16 ncı maddesinde de disiplin amirlerinin kimler olacağı merkezde ve taşrada olmak üzere ayrı ayrı sayılmaktadır.

Yukarda yer alan hükümler doğrultusunda;

1- Hakkında Devlet memurluğundan çıkarma cezası önerisiyle Yüksek Disiplin Kuruluna veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası önerisiyle Merkez Disiplin Kuruluna sevk edilen bir personelin 657 sayılı Kanunun 125/3 maddesi gereği bir alt cezayla cezalandırılması gerekçesiyle bu önerilerin reddedilmesi üzerine yetkili makam ve kurullarca bir alt cezayla tecziye edilmesi halinde yeni almış olduğu cezaların yeni bir idari işlem mahiyetinde görülmesi gerektiğinden hareketle ilgili personele yetkili kurullar nezdinde itiraza konu edilebileceği,

2- Yüksek Disiplin Kurulunun bir personel hakkındaki Devlet memurluğundan çıkarılma cezasını uygun görmemesi halinde 126/3 maddesi gereği atamaya yetkili amir tarafından bu kez kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının önerilmesi ve yetkili disiplin kurulunca da bu cezanın uygun bulunması durumunda da ilgili personelin bu cezaya itiraz hakkının bulunduğu,

3- İlgili kurullarca bir personel hakkında önerilen cezanın reddedilmesi halinde atamaya yetkili amir tarafından mezkur Kanunun 126/3 maddesi gereği verilecek yeni cezaya ilgili personelin itiraz hakkı bulunduğu, Kurumunuz Gümrük ve Muhafaza Başmüdürlüklerinde görevli personel hakkında önerilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının İl Disiplin Kurulunca reddedilmesi üzerine atamaya yetkili amirce verilecek yeni cezaya itirazın İl Disiplin Kuruluna yapılması gerektiği,

4- 657 sayılı Kanunun 127 ncı maddesi gereğince süresi içinde verilen bir disiplin cezasının itiraza konu edilmesi ve bu süreçte mezkur maddenin 3 üncü fıkrasında düzenlenen iki yıllık sürenin aşılması durumunda disiplin kurullarının kararına göre disiplin amirlerince yeniden verilecek kararların zaman aşımı süresi içerisinde verilmiş sayılması gerektiği,

5- Disiplin cezalarına ilgili personel tarafından itiraz edilmesi halinde 657 sayılı Kanununun 132 nci maddesinde ifade edilen disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hükümlerin cezaların kurul incelemelerinden geçtikten ve kesinleştikten sonra uygulanması gerektiği,

6- 657 sayılı Kanununun 135 inci maddesinde itirazın kabulü halinde disiplin amirlerinin kararı gözden geçirerek daha alt ceza verebilecekleri veya tamamen ortadan kaldıracabilecekleri hüküm altına alınmış olup, 657 sayılı Kanunda düzenlenen ceza türlerinden uyarma cezasına itirazın disiplin kurulu tarafından kabul edilmesi halinde bu kararın disiplin amirine gönderilmesi gerektiği ve ceza hafifletilemeyeceğinden disiplin amiri tarafından kaldırılması gerektiği,

değerlendirilmektedir.

Özet: Bakanlığınız bünyesinde çalışan personel hakkında Bakanlık disiplin kurulunca alınan dikkatinin çekilmesi kararının verilış tarihinden itibaren geçen 5 yıllık sürenin sonunda ilgili personelin başvurusu üzerine ilgili kararın özlük dosyasından silinip silinemeyeceği hk. (04/06/2012-9879)

Bunun yanında mezkur Kanununun 133 üncü maddesinde “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 cezaların 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.” Hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, kurumunuz bünyesinde çalışan ilgili personel hakkında alınan dikkat çekme kararının bir disiplin cezası olmayıp, bu tür kurum içi idari kararlar hakkında yapılacak işlemlerin kurumların takdirinde olduğu değerlendirilmektedir.

Özet: 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra itiraz müessesinin ne şekilde çalışacağı ile disiplin amirleri ve kurullarının yetkilerinin ne olduğu hk. (08/04/2011-6744)

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 113 üncü maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 135 inci maddesinde yapılan değişiklikten sonra itiraz müessesinin ne şekilde çalışacağı ile disiplin amirleri ve kurullarının yetkilerinin ne olduğu hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanununun 126 ncı maddesinde; “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.”, 128 inci maddesinde; “Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.” ve 135 inci maddesinde; “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar eklerini kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.”, hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, yukarıda yer verilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesinden;

1) 657 sayılı Kanunun 135 inci maddesinin dördüncü fıkrasında geçen “disiplin amirleri” ibaresi ile uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesini veren disiplin amirlerinin kastedildiği,

2) Disiplin cezalarını veren disiplin amirlerinin disiplin kurullarının itiraz üzerine verdikleri kararlara uymak suretiyle verilen cezayı hafifletebilecekleri veya tamamen kaldırabilecekleri,

3) Disiplin amirlerince verilen cezaya itiraz eden memurun itirazının disiplin kurulları tarafından kabulü halinde disiplin amirince cezanın hafifletilerek verilmesi durumunda memurun bu cezaya da itiraz hakkı bulunduğu,

4) Disiplin kurulu kararı üzerine verilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına yapılan itirazın yüksek disiplin kurulunca kabulü halinde bu kararın gözden geçirilerek yeni bir karar verilmesini teminen cezayı veren disiplin amirine intikal ettirilmesi gerektiği,

5) Disiplin cezalarına yapılan itirazların disiplin kurullarınca kabulü halinde disiplin amirlerinin kararların kendilerine intikalinden itibaren 657 sayılı Kanunun 128 nci maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde 15 gün içinde kararlarını vermeleri gerektiği,

değerlendirilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturmasının zamanaşımı süresi belirlenirken başlangıç olarak esas alınması gereken tarih hk. (24/05/2012-8727)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturmasının zamanaşımı süresi belirlenirken başlangıç olarak esas alınması gereken tarih hakkında görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde ; disiplin cezalarının çeşitleri sayarak 127 inci maddesinde: “ Bu kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a)Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b)memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına, başlanmadığı takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan Danıştay 10. Dairesinin 20/03/1991 tarihli ve E:1988/2495,K:1991/1002 sayılı kararında; “... hakaret suçunun 17.5.1987 de işlendiği ve hakarete uğrayan tarafından 18.5.1987tarihli dilekçe ile İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulduğu, dolayısıyla disiplin amiri durumunda olan Milli Eğitim Müdürünün, disiplin suçu işlendiğini bu tarihte öğrendiği, ...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, memur hakkında 657 sayılı Kanun gereği yapılacak olan disiplin soruşturması veya kovuşturmasında disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımının hesaplanmasında öğrenme tarihi olarak;

-kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerden gelen başvuru, şikayet veya ihbar niteliği taşıyan evrakın memurun görev yaptığı kurumun evrak kaydına girdiği tarihin,

-memurun görev yaptığı kurumun yetkili disiplin amirine veya disiplin kuruluna başvuru, şikayet veya ihbar gibi yollarla bilgi verildiğinde durumu tespit eden tutanağın düzenlendiği tarihin, Esas alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Milli Eğitim Bakanlığında sınıf öğretmeni olarak görev yaparken isnat edilen yüz kızartıcı bir suç nedeni ile 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununun 7/e maddesine göre meslekten çıkarıldığını belirterek, tekrar Devlet memurluğuna atanmanızın yapıp yapılmayacağı hk. (05/01/2012-23682)

Milli Eğitim Bakanlığında sınıf öğretmeni olarak görev yaparken isnat edilen yüz kızartıcı bir suç nedeni ile 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununun 7/e maddesine göre meslekten çıkarıldığını belirterek, tekrar Devlet memurluğuna atanmanızın yapıp yapılmayacağı hususundaki ilgi dilekçe incelenmiştir.

Şahsınıza yönelik olarak Ünye Asliye Ceza Mahkemesinde, Türk Ceza Mahkemesinin 415 inci maddesinde yer alan; "Her kim 15 yaşını bitirmeyen bir küçüğün ırz ve namusuna tasaddiyi mutazammın bir fiil ve harekette bulunursa iki seneden dört seneye ve bu fiil ye hareket yukarıdaki maddenin ikinci fıkrasında yazılı şartlar içinde olursa üç seneden beş seneye kadar hapsolunur." hükmü ile aynı Kanununun 417 nci maddesinde yer alan; "Yukarıdaki maddelerde yazılan fiil ye hareketler birden ziyade kimseler tarafından işlenir veya usulden biri veya veli ye vasi veya mürebbi ve muallimleri ve hizmetkarları veya terbiye ve nezaret veya muhafazaları altına bırakılan veya buna düçar olanların üzerlerine hüküm ve nüfuzu olan kimseler tarafından vuku bulursa kanunen muayyen olan ceza yarısı kadar artırılır." hükmüne istinaden açılan davada yerel mahkemece 2 yıl 9 ay mahkumiyet kararı verildiği ancak davanızın Yargıtay aşamasında zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle düştüğü ilgi dilekçenizde yer alan bilgilerden anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin E bendinde;

«Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.» hükmü, aynı bendin (g) alt bendinde ise; «Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak» hükmü yer almaktadır.

Ayrıca 4357 sayılı Kanunun 7/e maddesinde ise; "Öğretmenlik mesleğiyle ilgili işler bakımından haysiyetsizliği, iffetsizliği ve vazifesinde bırakılmasında mani bir suistimali sabit olan öğretmenler bir daha meslekte ve teşkillerinde kullanılmamak üzere meslekten çıkarılırlar." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, meslekten çıkarma cezası ile tecziye edilmenize sebep olan fiilin 657 sayılı Kanununun 125/E maddesinin (g) alt bendi kapsamında Devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren bir fiil olması, Devlet memurluğundan çıkarılanların da yeniden memur olamaması ayrıca söz konusu cezanın 22/6/2006 tarihli ve 5525 sayılı Kanunun kapsamına da girmemesi sebebiyle yeniden Devlet memurluğuna atanmanızın mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Aile Hekimliği Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ile Sözleşme Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 14/2 maddesinde; “İlgili aile hekimi ve aile sağlığı elemanı, valinin verdiği ihtarlar karşısı, tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde il disiplin kuruluna, Bakanlığın verdiği ihtarlar karşısı ise yüksek disiplin kuruluna itirazda bulunabilir. İtiraz mercileri otuz gün içinde itirazı inceleyerek karara bağlar ve kararı ilgisine yazılı olarak bildirir.” Hükümünün yer aldığı belirterek, il disiplin kurullarının iş ve işlemlerinin Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmelik Hükümleri çerçevesinde valilikler tarafından yürütüldüğü hususu göz önünde bulundurulduğunda il disiplin kurullarına, disiplin kurulları hakkındaki genel yönetmelikten bağımsız olarak söz konusu yönetmelikte yetki verilmesinin hukuki bir sakıncasının olup olmadığı hk. (05/08/2011-10643)

Aile Hekimliği Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ile Sözleşme Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 14/2 maddesinde; “İlgili aile hekimi ve aile sağlığı elemanı, valinin verdiği ihtarlar karşısı, tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde il disiplin kuruluna, Bakanlığın verdiği ihtarlar karşısı ise yüksek disiplin kuruluna itirazda bulunabilir. İtiraz mercileri otuz gün içinde itirazı inceleyerek karara bağlar ve kararı ilgisine yazılı olarak bildirir.” Hükümünün yer aldığı belirterek, il disiplin kurullarının iş ve işlemlerinin Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmelik Hükümleri çerçevesinde valilikler tarafından yürütüldüğü hususu göz önünde bulundurulduğunda il disiplin kurullarına, disiplin kurulları hakkındaki genel yönetmelikten bağımsız olarak söz konusu yönetmelikte yetki verilmesinin hukuki bir sakıncasının olup olmadığı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları kanununun 134 üncü maddesinde; “Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur.

Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usul, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” ve 17/9/1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe konulan ve 24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 1 inci maddesinde; “ Bu Yönetmelik, Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarının kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü ile hangi memurlar hakkında karar verebileceklerini ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esasları, bunların yetki ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 134 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.” Ve 2 nci maddesinde; “Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun

değişik 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlar hakkında uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Aile Hekimliği Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ile Sözleşme Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin Sözleşmelerin ihtaren sona erdirilmesi başlıklı 14 üncü maddesinde; “(1) Ek (2)’de yer alan fiilleri işleyen sözleşmeyle çalıştırılan aile hekimlerine ve ilgili durumlarda aile sağlığı elemanlarına, tespitin mülki idare amirleri ve il sağlık müdürleri veya bunların görevlendireceği personelce yapılması halinde vali tarafından, tespitin Bakanlık tarafından yapılması halinde Bakanlıkça, fiillerine karşılık gelen ihtar puanları uygulanmak suretiyle doğrudan yazılı ihtar yapılır. Bakanlıkça yapılan ihtarlar, işlem yapılmak üzere ilgili valiliğe bildirilir.

(2) İlgili aile hekimi ve aile sağlığı elemanı, valinin verdiği karara karşı, tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde il disiplin kuruluna, Bakanlığın verdiği ihtarlara karşı ise yüksek disiplin kuruluna itirazda bulunabilir. İtiraz mercileri otuz gün içinde itirazı inceleyerek karara bağlar ve kararı ilgisine yazılı olarak bildirir.

(3) bir sözleşme dönemi içinde, verilen ihtar puanlarının yüz puana ulaşması halinde sözleşme, ilgili vali tarafından sona erdirilir.

(4) Sözleşmeleri ihtaren sona erdirilen aile hekimi ve aile sağlığı elemanları, bir yıl süreyle yeniden sözleşme imzalamak üzere talepte bulunamaz.

(5) bir sözleşme dönemi içinde ihtar puanlarının yüz puana ulaştığının, sözleşme dönemi sona erdikten sonra tespit edilmesi halinde, tespit tarihinde geçerli olan sözleşme sona erdirilir.

(6) ihtarı gerektiren fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren en geç iki ay içinde gerekli işlem başlatılır. En geç iki ay içinde gerekli işlemlerin başlatılmaması, gerekli işlemlerin altı ay içinde sonuçlandırılmaması veya ihtarı gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde ihtar verilmemesi halinde, ihtar verme ve devamında sözleşmeyi sona erdirme yetkisi zamanaşımına uğrar.” hükmü yer almakta olup, Yönetmeliğe ekli cetvelde de ihtar verilmesini gerektiren fiiller ile bu fiillere karşılık gelen ihtar puanları düzenlenmiştir.

Bu itibarla, il ve ilçelerde görevli memurların disiplin işlerini yürütmek amacıyla oluşturulan il disiplin kurullarının görevleri ve işleyişine ilişkin konuların sözcü konusu Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmelikte düzenlenmesi hususu kanuni bir zorunluluk olmakla birlikte, memur statüsünün dışında diğer istihdam türlerine göre çalıştırılan kamu görevlilerinin çalışma usul ve esaslarını düzenleyen mevzuatta kamu personel rejimine ilişkin konularda genel düzenleyici mevzuat niteliği taşıyan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu Kanunun alt düzenleyici işlemlerine atıf yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Özet: İllerde görevli memurlardan ortak kararlar atananların uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapmış oldukları itirazın Bakanlık Disiplin Kurulunda mı yoksa İl Disiplin Kurulunda mı görüşüleceği hk. (17/10/2012-15800)

İllerde görevli memurlardan ortak kararlar atananların uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapmış oldukları itirazın Bakanlık Disiplin Kurulunda mı yoksa İl Disiplin Kurulunda mı görüşüleceği hususunda görüş talebini içeren ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun «Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar» başlıklı 126 ncı maddesinin ilk fıkrasında; «Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun karar alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.» hükmü ve İtiraz başlıklı 135 inci maddesinin ilk fıkrasında; «Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.» hükmü yer almaktadır.

24/10/1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ilk fıkrasında; “Başbakanlık ve Bakanlıklar ile bunların bağlı kuruluşlarında görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri memurların bağlı oldukları kurumların disiplin kurullarınca karara bağlanır. Ancak, bu kurumların illerde görevli memurlarından Bakanlar Kurulu kararı veya ortak kararlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili il Disiplin Kuruluna ... aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler uyarınca, illerde görevli memurlardan ortak kararlar atananlar hakkında Vali tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılacak itirazların İl Disiplin Kurulunda görüşülmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Özet: Bakanlığınızdan aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmesini üzerinden 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmesinin üzerinden 10 yıl geçmemiş olan il müdürleri ile bakanlık müşavirlerinin görevlerine devam edip edemeyeceği hk. (06/05/2011-8598)

Bakanlığınızdan aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmesini üzerinden 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmesinin üzerinden 10 yıl geçmemiş olan il müdürleri ile bakanlık müşavirlerinin görevlerine devam edip edemeyeceği hususunda görüş talebini içeren ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 132 nci maddesinin dördüncü ve beşince fıkralarında yer alan “Kendilerine disiplin cezası olarak aylıktan kesme ve kademe ilerlemesini durdurma cezası verilenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamazlar.

Atamaları Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılanlar hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.” hükmü, 6111 sayılı Bazı Alacakların yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 112 nci maddesiyle “Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.” şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 132 nci maddesinin yürürlük tarihinden sonra aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların, cezanın türüne göre 5 veya 10 yıllık süreler içinde il müdürü kadrolarına atanmalarının mümkün bulunmadığı, değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce söz konusu cezalarla tecziye edilen il müdürlerinin görevlerine bu cezalar gerekçe gösterilerek son verilemeyeceği, bakanlık müşavirlerinin ise söz konusu düzenleme kapsamında bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Fazla Çalışma ve Geçici Görevlendirme Hususunda

Özet: Hafta tatili günleri ile resmi tatil günlerinde hizmet içi eğitim seminerine katılan memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca izin verilip verilemeyeceği hk. (17/07/2012-11827)

Bakanlığınız Çanakkale Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğünde Mühendis olarak görev yapan ...'ın, Bakanlığınızca Antalya'da düzenlenen hizmet içi eğitim seminerine katıldığından bahisle, adı geçen personele hafta tatili günleri ile resmi tatile denk gelen günler için her sekiz saat karşılığı bir gün hesabıyla izin verilip verilemeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünü talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 ve “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. Ancak özörlüler için; özür 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. Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178 inci maddesinde; “A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,

hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelinin 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. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.” düzenlemesi yapılmıştır.

Ayrıca, günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemek amacıyla 13/3/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan “Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik”in 3 üncü maddesinde; Devlet memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışmanın fazla çalışma olduğu, 4 üncü maddesinde ise; fazla çalışmanın ücretle karşılanabilmesi için memurun kadrosuna ait görevini normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapması gerektiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; adı geçen personelin katılmış olduğu hizmet içi eğitim seminerinin, kadroya ait bir görevin normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapılması şeklinde tanımlanan fazla çalışma ibaresi kapsamında değerlendirilemeyeceği düşünüldüğünden, ilgiliye hafta tatili günleri ile resmi tatile denk gelen günler için her sekiz saat karşılığı bir gün hesabıyla izin verilmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Memurun günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin ne kadar süre çalıştırılabileceği ve bu çalışma karşılığında verilecek izinler hk. (09/02/2012-960)

Bakanlığınız Bölge Müdürlüklerine bağlı Grup Başkanlıklarında görev yapan Dış Ticarete Standardizasyon Denetmenlerinin, günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin ne kadar süre çalıştırılabileceği ve bu nitelikte yapılan fazla çalışma karşılığında verilecek izinlere ilişkin uygulamanın ne şekilde düzenlenmesi gerektiği hususunda görüş talebinde bulunduğunuz ilgi yazı incelenmiştir.

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 tesbiti” başlıklı 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında “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.” hükmü yer almaktadır.

Mezkur Kanunun 178 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinde “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.”, ikinci fıkrasında “Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

Günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esaslar, 13/03/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik” ile düzenlenmiş olup; mezkur Yönetmelikte, fazla çalışma ücreti verilmeksizin Devlet memurlarının ne kadar süre çalıştırılabileceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 09/08/2000 tarihli ve 24135 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Dış Ticarete Standardizasyon Denetmenlerinin **Sınav, Görev, Yetki, Sorumluluk, Çalışma, Atama ve Yer Değiştirmeleri** Usulüne İlişkin Yönetmelik”in 46 ncı maddesinde “Denetmenlere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, mesai saatleri dışında da (bayram ve hafta sonu tatilleri dahil) her zaman kontrol görevi verilebilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, mer’i mevzuatta, günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin Devlet memurlarının ne kadar süre ça-

lıştırılabileceğine ilişkin genel nitelikli bir düzenleme bulunmamakta birlikte; fazla çalışma karşılığında verilecek izinlere ilişkin uygulamanın, söz konusu personelin günlük çalışma saatleri dışında fiilen yaptığı çalışmalar toplamının sekiz saati bulduğu her bir durumda ilgili personele bir gün izin verilmesi şeklinde ifa edilmesi; ancak, bu suretle verilecek izin de en çok on günlük kısmının, yıllık izinle birleştirilerek fazla çalışmanın yapıldığı yıl içinde kullanılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Nöbet tutarak aylık çalışma süresinin üzerine çıkan memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinin (B) fıkrasına göre izin verilip verilemeyeceği hk. (10/08/2012-13158)

İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde arama kurtarma teknisyeni unvanlı kadroda görev yapmakta olan personelin 24 saat nöbet tutarak, 72 saat de istirahat ederek çalışmaları sebebiyle, aylık çalışma süresinin normal çalışma süresinden 8 saat fazla olmasından bahisle, söz konusu personelin fazla çalıştıkları sürelerin 2007 yılından bugüne kadar hesaplanarak kendilerine izin olarak verilip verilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 101'inci maddesinin ilk fıkrasında; "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir." hükmü ile 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. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 13/03/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren «Fazla çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik»in 1'inci maddesinde, bu Yönetmelik'in 657 sayılı Kanunun 178'inci maddesi uyarınca aynı Kanuna tabi memurlar hakkında uygulanacağı; «Tanımlar» başlıklı 3'üncü maddesinde, «A) Fazla Çalışma: Devlet memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışma sayılır.», «B) Nöbet Hizmeti: Kurumların faaliyeti gereği, güvenliğin veya hizmetin devamını temin amacıyla, normal çalışma saatleri içinde veya dışında yapılan çalışmadır.» hükmüne; «Genel Esaslar» başlıklı 4'üncü maddesinde, «Fazla çalışmanın ücretle karşılanabilmesi için memurun kadrosuna ait görevin normal çalışma günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapılması gerekir» hükmüne; 5'inci maddesinde ise, «Çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetleri fazla çalışma sayılmaz» hükümlerine yer verilmiştir.

Bu bağlamda, günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırılan memura yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verileceği hususu mezkur Kanun ile düzenlenmiş olup, Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelikte, ayrı ayrı tanımlanmak suretiyle yapılan fazla çalışma ile nöbet hizmetinin niteliği ve içeriğinin birbirinden farklı olduğu belirtilmiştir. Bahse konu Yönetmelikte yer alan "çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetlerinin fazla çalışma sayılamayacağı hükmü" gereği, ilgili personele nöbet tutmak suretiyle fazla çalıştıkları süreye karşılık izin verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Bakanlığınız Çanakkale Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğünde Mühendis olarak görev yapan ...'ın, Bakanlığınızca Antalya'da düzenlenen hizmet içi eğitim seminerine katıldığından bahisle, adı geçen personele hafta tatili günleri ile resmi tatile denk gelen günler için her sekiz saat karşılığı bir gün hesabıyla izin verilip verilemeyeceği hk. (17/7/2012-11827)

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 ve “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. Ancak özürölüler için; özür 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. 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.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178 inci maddesinde; “A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,

hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir

B) 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. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.” düzenlemesi yapılmıştır.

Ayrıca, günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemek amacıyla 13/3/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi

Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan “Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik”in 3 üncü maddesinde; Devlet memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışmanın fazla çalışma olduğu, 4 üncü maddesinde ise; fazla çalışmanın ücretle karşılanabilmesi için memurun kadrosuna ait görevini normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapması gerektiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; adı geçen personelin katılmış olduğu hizmet içi eğitim seminerinin, kadroya ait bir görevin normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapılması şeklinde tanımlanan fazla çalışma ibaresi kapsamında değerlendirilemeyeceği düşünüldüğünden, ilgiliye hafta tatili günleri ile resmi tatile denk gelen günler için her sekiz saat karşılığı bir gün hesabıyla izin verilmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Kırıkkale Defterdarlığı memuru ... hakkında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlık Makamından alınan onayla, ilgilinin 5902 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine istinaden Başkanlıklarında geçici görevlendirildiği belirtilmiş olup, anılan Başkanlık Makamının onayı ile geçici görevlendirme işleminin yapılıp yapılmayacağı hk. (05/11/2010-20994)

Bilindiği üzere, 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında: “Çalışma grupları, afet ve acil durum yönetimi uzmanları, afet ve acil durum yönetimi uzman yardımcıları ile diğer personelden oluşur. Başbakan veya yetkilendirdiği bakan onayı ile afet ve acil durumlara ilişkin çalışmalarda bulunmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının personeli, Başkanlıkta geçici olarak görevlendirilebilir; konu ile ilgili uzmanların katılımı ile geçici komisyon ve kurullar oluşturulabilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen hükmün değerlendirilmesi neticesinde, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında Başbakan veya yetkilendirdiği bakan onayı ile geçici görevlendirme yapılması gerektiğinden Başkanlık Makamının onayı ile geçici görevlendirme işleminin yapılamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Bakanlığımız kadrolarında görev yapan ve 15/09/2010 tarihinde İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğünde geçici süreli olarak görevlendirildiği belirtilen personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesine göre geçici süreli görevlendirme süresinin bir yılda altı ayı geçemeyeceği hükmüne bağlandığından, söz konusu personelin görevlendirme süresinin uzatılıp uzatılmayacağı hk. (04/05/2011-7513)

Bilindiği üzere, 25/02/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 14/07/1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesinde değişiklik yapılmıştır. Mezkur Kanunun Ek 8 inci maddesinin (d) bendinde “Geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde bahse konu görevlendirmenin, 657 sayılı Kanunun Ek 8 inci maddesi kapsamında yapılmış olması durumunda, görevlendirme süresinin bir yılda altı ayı geçmeyecek şekilde uygulanması gerekmele birlikte geçici süreli görevlendirmenin 657 sayılı Kanun dışındaki bir düzenlemeye istinaden yapılması durumunda ise anılan hükmün kapsamında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Bakanlığınız emrinde görev yapan personelin zaman zaman Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Başbakanlık, İl Özel İdareleri, Belediye gibi kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilmesi yönünde işlem tesis edildiğinden bahisle, bu görevlendirmelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesi kapsamında değerlendirilmeyeceği hk. (26/04/2011-6632)

Bakanlığınız emrinde görev yapan personelin zaman zaman Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Başbakanlık, İl Özel İdareleri, Belediye gibi kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilmesi yönünde işlem tesis edildiğinden bahisle, bu görevlendirmelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda Başkanlığımızın görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8 inci maddesinde; “ Memurlar, geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalıştıkları kurumun izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilebilir:

a) Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin 4 üncü ve daha yukarı bir dereceden boş bir kadronun bulunması şarttır.

b) Geçici süreli görevlendirilen memurlar, geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymakla yükümlüdür.

c) Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, aylıkları ile diğer malî ve sosyal haklarını kurumlarından alır. Bu memurların kadroları ile ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.

d) Geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

e) Geçici süreli görevlendirmenin, memurların göreviyle ilgili olması şarttır.

f) Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır.

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.” hükümleri yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun mezkur maddesi ile kurumlar arası geçici süreli görevlendirmeye ilişkin usul ve esaslar belirlenmiş olmakla birlikte Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Başbakanlık, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kendi kanunlarında yer alan geçici süreli görevlendirmeye ilişkin hükümlerin mezkur madde ile öngörülen usul ve esaslardan ayrı düşünülmesi ve bahsi geçen kurumlardaki geçici görevlendirmelerin özel kanunlarındaki hükümlere istinaden yapılmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı Haberleşme Daire Başkanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli haber teknikeri olarak çalışan Mustafa SAĞIRLI'nın 02 Ocak 2001 tarihli 2001/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Örgütü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 28 inci maddesi uyarınca süreli olarak Genel Sekreterlik bünyesinde görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hk.(4/3/2010-4665)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B bendinde; “B) Sözleşmeli personel:Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.(36 ncı maddenin II - Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz.)

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatların, (...) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır. Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler” denilmektedir. 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 2 nci maddesinde, “Sözleşmeli personel; mevzuatına uygun olarak birinci maddede belirtilen kuruluşlarda sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileridir.” 4 üncü maddesinde, “Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev dışında çalıştırılmaz.

Görev yeri dışında geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinde saptanan sureyi ve 1 inci derece Devlet memurlarına ödenen harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmelerde belirtilir. Sözleşmeli personele geçici görev yolluğu dışında harcırah ödenemez.” denilmekte, **6 ncı maddesinde ise, “İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir**

iste çalıştırılmaz.” hükmü yer almaktadır. Esasların Ek 3 üncü maddesinde ise sözleşmeli personelin kurumlararası yer değişikliğinin yapılamayacağı ancak maddede belirtilen hallerde kurum içi yer değişikliğinin yapılabileceği hükmüne bağlanmış bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 02 Ocak 2001 tarihli 2001/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Örgütü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 28 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında ise, “Genel ve katma bütçeli kurumlarda, il özel idarelerinde, belediyelerde, yasalarla kurulan fonlarda, kamu iktisadi teşebbüslerinde, bunlara bağlı kuruluş ve müesseselerde, özel yasalarla ya da özel yasaların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda, buraya kadar sayılan idare, kurum, kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmalarıyla oluşan kuruluşlarda çalışanlar ile adli, idari ve askeri yargı mensupları Genel Sekreterlik Örgütü’nde süreli olarak görevlendirilebilir.

Süreli personel, belirli konularda uzmanlıkları ile hizmetlerine gereksinim duyulması nedeniyle birinci fıkrada belirtilen kurum ve kuruluşlardan en çok üç yıl süreyle, kadro karşılık gösterilerek, Genel Sekreterlik Örgütü’nün asli ve sürekli hizmetlerinde görevlendirilen personeldir. Süresi bitenler, Genel Sekreterliğin istemi üzerine aynı yöntemle yeniden görevlendirilebilirler.

Bu personel, kendi kurum ya da kuruluşundan izinli sayılır ve bu personelin Genel Sekreterlik Örgütü’nde geçen süresi, kendi kurum ya da kuruluşunda geçmiş sayılır.

Bunların her türlü özlük hakları kendi kurum ve kuruluşlarında saklı kalır. Bu personel izin, sicil, disiplin ve sağlık hak ve işlemleri yönünden Genel Sekreterlik kurallarına bağlıdır.

Süreli personel, Genel Sekreter’in uygun görüşü alınmadan, kendi kurum ve kuruluşundaki işlem ve eylem nedeniyle, adli yönden ve disiplin yönünden verilen bir ceza kararı olmadıkça ya da yaş haddine ulaşmadıkça emekli edilemez, kendi kurumunda kurum içi görev değişikliği yapılamaz, varsa sözleşmesi feshedilemez, özlük, mali ve sosyal hakları ve yardımları kısıntıya uğratılamaz. Bu hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kuruluş personeli hakkında uygulanmaz.

Bu personel hakkında, bu Kararname’de yer verilen hükümler saklı kalmak koşuluyla, kendi kurum ve kuruluş çalışanlarının bağlı olduğu yazılı kurallar uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Örgütü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 28 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan kurumlarda çalışan kamu personelinin belirli konularda uzmanlıkları ile hizmetlerine gereksinim duyulması halinde süreli olarak Genel Sekreterlik bünyesinde çalıştırılabilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir.

Memuriyete Girişte Aranılan Şartlar Hakkında

Özet:Kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl ve daha fazla süreyle hapis cezası alanların, aldıkları bu cezaların Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesi uyarınca ertelenmesi ve bu kararın da kesinleşmesi durumunda memuriyetlerine son verilip verilemeyeceği ile 51 inci maddeden farklı olarak suça özgü özel bir erteleme kararı verilmesi (örneğin TCK md. 191) halinde memuriyetle ilişkilerinin kesilip kesilemeyeceği hk. (20/07/2011-13274)

26/09/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Hapis cezasının ertelenmesi” başlıklı 51 inci maddesinde; işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezasının ertelenebileceği, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirleneceği, denetim süresinin yükümlülükler uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde cezanın infaz edilmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu haliyle “hapis cezasının ertelenmesi” müessesesi, mahkumiyeti ortadan kaldırmamakta, anılan maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde hapis cezası infaz edilmiş sayılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 maddesinde; “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, millî savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak...” hükmüne yer verilmek suretiyle, kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alanların memur olamayacakları hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, mezkur Kanunun 98/b maddesinde; Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi hallerinde memurluğun sona ereceği hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak” başlıklı 191 inci maddesinde; “(1) Kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın alan, kabul eden veya bulunduran kişi, bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Bu suçtan dolayı açılan davada mahkeme, birinci fıkraya göre hüküm vermeden önce uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanan kişi hakkında, tedaviye ve denetimli serbestlik tedbirine; kullanmamakla birlikte, kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın alan, kabul eden veya bulunduran kişi hakkında, denetimli serbestlik tedbirine karar verebilir. Bu karar, durma kararının hukuki sonuçlarını doğurur.

(3) Hakkında tedaviye ve denetimli serbestlik tedbirine karar verilen kişi, belirlenen kurumda uygulanan tedavinin ve denetimli serbestlik tedbirinin gereklerine uygun davranmakla yükümlüdür. Hakkında denetimli serbestlik tedbirine hükmedilen kişiye rehberlik edecek bir uzman görevlendirilir. Bu uzman, güvenlik tedbirinin uygulama süresince, kişiyi uyuşturucu veya uyarıcı maddenin kullanılmasının etki ve sonuçları hakkında bilgilendirir, kişiye sorumluluk bilincinin gelişmesine yönelik olarak öğütte bulunur ve yol gösterir; kişinin gelişimi ve davranışları hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hâkime verir.

(4) Tedavi süresince devam eden denetimli serbestlik tedbirine, tedavinin sona erdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle devam olunur. Denetimli serbestlik tedbirinin uygulanma süresinin uzatılmasına karar verilebilir. Ancak, bu durumda süre üç yıldan fazla olamaz.

(5) Tedavinin ve denetimli serbestlik tedbirinin gereklerine uygun davranan kişi hakkında açılmış olan davanın düşmesine karar verilir. Aksi takdirde, davaya devam olunarak hüküm verilir.

(6) Uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanan kişi, hakkında kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmaktan dolayı cezaya hükmedildikten sonra da iki ilâ dördüncü fıkralar hükümlerine göre tedaviye ve denetimli serbestlik tedbirine tâbi tutulabilir. Bu durumda, hükmolunan cezanın infazı ertelenir. Ancak, bunun için kişi hakkında bu suç nedeniyle önceden tedavi ve denetimli serbestlik tedbirine karar verilmemiş olması gerekir.

(7) Kişinin mahkûm olduğu ceza, tedavinin ve denetimli serbestlik tedbirinin gereklerine uygun davranması halinde, infaz edilmiş sayılır; aksi takdirde, derhal infaz edilir.” denilmekte olup; mezkur maddede belirli şartların gerçekleşmesi halinde dava sürecinin durmasının ve yine belli şartların gerçekleşmesi halinde davanın düşmesinin mümkün bulunduğu; ayrıca söz konusu maddenin 6 ncı fıkrasında ise hükmolunan cezanın infazının ertelenebileceği hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda, 6 ncı fıkra uyarınca hapis cezası ertelenenlerin mahkumiyeti ortadan kalkmamakta, sadece ceza infaz edilmiş sayılmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alanların, aldıkları hapis cezasının 5237 sayılı Kanunun 51 inci maddesi uyarınca ertelenmesinin veya 5237 sayılı Kanunun “Kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak” fiilinin düzenlendiği 191 inci madde uyarınca hapis cezasının ertelenmesinin mahkumiyeti ortadan kaldırmadığı, bu kapsamda söz konusu suçlardan dolayı kesinleşmiş bir mahkumiyet kararı bulunması halinde memurun görevine son verilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Emniyet Genel Müdürlüğünde polis memuru olarak görevli iken askerlik hizmetinizi yapmak üzere aylıksız izne ayrıldığınızı, 15/02/1996-10/04/1996 tarihleri arasında işlemiş olduğunuz “fırar” suçundan dolayı Askeri Ceza Kanununun 66/1-a maddesi uyarınca ... 5. Zırhlı Tugay Komutanlığı Askeri Mahkemesinin E.1996/... sayılı kararıyla 10 ay hapis cezası aldığınızı, 07/05/1996-22/10/1996 tarihleri arasında işlemiş olduğunuz “izin tecavüzü” suçundan dolayı aynı Mahkemenin E. 1996/... sayılı kararıyla 10 ay hapis cezası aldığınızı, söz konusu bu iki cezanın 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 71 inci maddesi uyarınca içtima ettirilerek toplamda 20 ay hapis cezası ile tecziye edildiğinizi, akabinde kurumunuzca 20/12/1996 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 657 sayılı Kanunun 98/b maddesi uyarınca memuriyetinize son verildiğini belirten ve 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesinde 2008 yılında yapılan değişiklik sonrasında yeniden Devlet memurluğuna atanıp atanamayacağınız hk.14/10/2011-5790

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, “Fırar” ve “izin tecavüzü” suçunun işlendiği 1996 yılında yürürlükte bulunan, 48 inci maddesinde; “Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar: ...

5. (Değişik: 10/01/1991-3697/1 md.) Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya 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, Devletin sırlarını açığı vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak.” hükmüne yer verilmek suretiyle, 6 aydan fazla süreli hapis cezalarının memuriyete engel olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca, mezkur Kanunun “Memurluğun sona ermesi” başlıklı 98 inci maddesinde; “Devlet memurlarının; ...

b) Memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi; ...

hallerinde memurluğu sona erer.” denilmek suretiyle, Devlet memurlarının memurluğa alınma şartlarından herhangi birini memurlukları sırasında kaybetmeleri halinde memuriyetlerinin sona ereceği hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Kanunun, 23/1/2008 tarihli ve 5728 sayılı Kanunun 317 nci maddesiyle değişik, 48/A-5 maddesinde; “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, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama

veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak...” hükmüne yer verilme suretiyle, 6 aydan fazla hapis cezası almak memuriyete engel iken, 2008 yılında yapılan değişiklikle, söz konusu süre 1 yıl veya daha fazla süreli hapis cezaları şeklinde değiştirilmiştir.

22/05/1930 tarihli ve 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 66 ncı maddesinde; “1) Aşağıda yazılı askeri şahıslar bir yıldan üç yıla kadar hapsolunur:

a) Kıt’asından veya görevi icabı bulunmak zorunda olduğu yerden izinsiz olarak altı günden fazla uzaklaşanlar,

b) Kıt’asından veya görevini yapmaktaki olduğu yerden izin, istirahat veya hava değişimi alarak ayrılanlardan, dönmeye mecbur buldukları günden itibaren altı gün içerisinde özürsüz olarak gelmeyenler, ...” hükmüne yer verilmiştir.

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 71 inci maddesinde ise; “Aynı neviden şahsi hürriyeti bağliyan muvakkat cezalara mahkumiyet halinde bu cezaların mecmuu tatbik olunur...” denilmek suretiyle, aynı türden birden fazla hapis cezasına mahkumiyet halinde, bu cezaların toplanarak uygulanacağı belirtilmiştir. Öte yandan 13/12/2004 tarihli ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun, 01/06/2005 tarihinde yürürlüğe giren “Birden fazla hükümdeki cezaların toplanması” başlıklı 99 uncu maddesinde ise; “(1) Bir kişi hakkında hükmolunan herbir ceza diğerinden bağımsızdır, varlıklarını ayrı ayrı korurlar. Ancak, bir kişi hakkında başka başka kesinleşmiş hükümler bulunur ise, 107 nci maddenin uygulanabilmesi yönünden mahkemeden bir toplama kararı istenir.” hükmüne yer verilme suretiyle de mahkemelerce verilen her bir cezanın diğerinden bağımsız olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 99 uncu maddesi uyarınca, münferit tarihlerde işlenen farklı nitelikteki fiillere dayalı olarak, farklı mahkeme kararlarıyla verilen hapis cezalarının birbirinden bağımsız olduğu; dolayısıyla 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesi kapsamında her birinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği; bu kapsamda, söz konusu mahkemece 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 66 ncı maddesinin 1 inci fıkrasının (a) ve (b) bentleri uyarınca verilen 10 ar aylık iki farklı hapis cezasının 657 sayılı Kanununun 48/A-5 maddesi kapsamında memuriyete engel nitelik oluşturmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Askerlik sebebiyle aylıksız izin alan, ancak bu süre içerisinde askere gitmeyen memurun, ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı hk. (19/01/2011-160)

Başkanlığımız Ankara Vergi Dairesi Başkanlığında vergi denetmeni olarak görev yapmakta olan ...'un bağlı bulunduğu askerlik şubesi başkanlığının askere sevk işleminin yapılabilmesi için en geç 25/03/2009 tarihine kadar ilişkisinin kesilmesi hususundaki yazısı uyarınca 24/03/2009 tarihi itibarıyla ilişkisinin kesilerek aylıksız izinli sayıldığı, ilgilinin ilişkisinin kesilme işleminin iptali için idari yargı nezdinde dava açtığı, ancak yürütmenin durdurulması kararı alınmadığı gibi söz konusu işlemden hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddedildiğinin ve temyiz başvurusunun ise henüz sonuçlanmadığının tespit edildiği, ilgilinin askerlik hizmetini ifa amacıyla görevden ayrılmasının üzerinden 1 yılı aşkın bir süre geçmesine rağmen göreve başlamadığının anlaşılması üzerine askerlik şubesi ile yapılan yazışmada yükümlünün bakaya durumunda olduğunun bildirildiği, göreve başlama nedeninin ilgiliden sorulması üzerine davanın devam etmesi ve mücbir sebepler nedeniyle görevini ifa edemediğini belirttiğinden bahisle; görevinden ayrılmasının üzerinden yaklaşık 1 yıl 8 ay geçmesine rağmen halen bakaya sayılan ve Kurumunuzdaki görevine başlamayan ilgilinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 üncü maddesine istinaden görevden çekilmiş sayılıp sayılmayacağı ile mezkur Kanununun 83 üncü maddesine yer verilen 30 günlük süreye riayet edilip edilmeyeceği hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Silah altına alınma" başlıklı 81 inci maddesinde; hizada ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınan Devlet memurlarının, silah altında buldukları sürece izinli sayılacakları, 83 üncü maddesinde; Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenlerin, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumlarının da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorunda olduğu düzenlenmiştir; aylıksız izinleri düzenleyen 108 inci maddesinin son fıkrasında ise muvazzaf askerliğe ayrılan memurların askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılacağı belirtilmekle birlikte beşinci fıkrasında, aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, memurun derhal görevine dönmek zorunda olduğu, mazeret sebebinin kalkması halinde veya aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenlerin, memuriyetten çekilmiş sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Nitekim mezkur Kanununun 94 üncü maddesinde de mezuniyetsiz veya kurumlararası kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunmuş sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla muvazzaf askerlik hizmetini ifa etmek amacıyla Başkanlığınızca 24/03/2009 tarihi itibarıyla ilişkisi kesilerek aylıksız izinli sayılan, ilişkinin kesilmesi işlemine karşı açtığı davanın esastan reddedilmesi üzerine temyiz isteminde bulunan ve yaklaşık 1 yıl 8 ay geçmesine rağmen halen bakaya durumunda olan ve görevi-

ne başlamayan ilgilinin, mezkur Kanunun amir hükümleri gereğince aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin ortadan kalktığı ve kabul edilebilir bir mazeretinin de olmadığı dikkate alındığında ilişığının kesildiğı tarihi takip eden 10 uncu günden itibaren memuriyetten çekilmiş sayılacağı, ayrıca 657 sayılı Kanunun 83 üncü maddesinde yer alan amir hükmün, ilgilinin askerlik hizmetinin başlamaması nedeniyle Başkanlığınız nezdinde uygulanmasının söz konusu olamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı personeli ...nun 22/03/2011 ve 5970 sayılı Olur ile 2011 yılı içerisinde ücretsiz izne ayrıldığını belirten ve 2011 yılına ait giyecek yardımından yararlanıp yararlanamayacağı hk.(27/05/2011-9682)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Giyecek yardımı” başlıklı 211 inci maddesinde; “Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacakları Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur.” hükmüne yer verilmiştir.

Mezkur yetkiye istinaden 14/09/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla 09/10/1991 tarihli ve 21016 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Memurlara Yapılacak Giyim Yardımı Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinde; “... giyecek eşyası verilecek olanlar, kadro unvanları ve hizmet sınıfları itibariyle ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilmiştir. Bu cetvellerde yer almayanlar her ne suretle olursa olsun bu yardımdan yararlandırılmazlar...” ve 6 ncı maddesinde de; “Giyim eşyalarının kullanma süreleri ekli cetvellerde gösterilmiştir. Bu süre eşyanın verildiği tarih esas alınmak suretiyle hesaplanır.

Bir giyim eşyası için belirlenen kullanma süresi dolmadan yeni giyim eşyası verilemez. Ancak giyim eşyası görev nedeniyle kullanılamaz hale gelir ve bu durum bir tutanakla tespit edilirse, yetkili kurum amirinin onayı alınmak suretiyle genel verilmiş zamanı beklenmeksizin yenisi verilebilir. Bu takdirde 5 inci maddenin ikinci fıkrası gereğince işlem yapılır...” hükümlerine yer verilmiş olup; Yönetmeliğe ekli I sayılı cetvelin 7 nolu sırasında, Bilgisayar İşletmeni unvanlı kadrolarda görev yapan memurlara kullanım süresi 1 yıl olan 1 adet iş önlüğü (keten kumaştan) verileceği belirtilmiştir.

Ayrıca söz konusu Yönetmeliğin ek 1 inci maddesinde; Bu Yönetmeliğe ekli (I) sayılı Cetvelin (16), (17), (18), (19) ve (20) numaralı sıraları ile (II) sayılı Cetvelin Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına ait bölümün (3) numaralı sırası hariç olmak üzere, personele verilmesi öngörülen giyecek yardımlarının bedeli, 11 inci madde uyarınca belirlenen fiyatlar esas alınmak suretiyle nakden ödenir...” denilmek suretiyle de, söz konusu unvanlı görevlerde çalışan personele giyecek yardımının nakden ödeneceği ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, bahse konul Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde ise; “a) Giyim eşyaları verildiği maksada uygun olarak ve görev yapılırken kullanılır. Verilen giyim eşyasının iyi kullanılması zorunludur. Bu eşyanın tamiri ve bakımı kullanana aittir...” ve 5 inci maddesinde; “Giyim ve kullanma süresi bakımından beraberliği sağlamak amacıyla;

- a) Kışlık kıyafete ait giyecek eşyaları Eylül-Ekim aylarında,
- b) Yazlık kıyafete ait giyecek eşyaları Nisan-Mayıs aylarında,
- c) Mevsimle ilgili olmayan giyecek eşyaları ise Nisan-Mayıs aylarında, verilir.

Göreve ilk başlayışta yukarıda belirtilen aylar beklenmeden giyim eşyası verilir. Ancak, giyim eşyasının verildiği tarih ile bu tip eşyaların genel olarak verilmesi gereken tarih arasında kalan süre, o eşya için tespit edilen kullanma süresinin 1/4'ünden az ise, ilk giyim eşyası verilmez.

Herhangi bir nedenle bir dönem için verilmeyen giyim eşyası sonraki döneme ait giyecek yardımı ile birlikte de verilemez.” hükümlerine yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; giyim eşyasının verildiği maksada uygun olarak ve görev yapılırken kullanılacağı göz önünde bulundurulduğunda, bilgisayar işletmeni olarak görev yapan ve 2011 yılı içerisinde aylıksız izne ayrılan ilgiliye, Yönetmeliğin 5 inci maddesinin ilk fıkrası uyarınca giyecek yardımının yapıldığı tarihlerde aylıksız izinli sayılması durumunda, 2011 yılında giyecek yardımının verilmesinin mümkün bulunmadığı düşünülmektedir.

Aylığa Esas Gösterge, Hizmet Sınıfı ve Görevden Uzaklaştırma Hakkında

Özet: Görevine iade edilen ancak soruşturması devam eden personelin açıkta kaldığı sürede kesilen maaşının ödenip ödenmeyeceği ile kıdem ve terfiinin yapılıp yapılmayacağı hk.(15/04/2009-5638)

Tutukluluğu kaldırıldığı için görevine iade edilen ancak soruşturması devam eden Zabita kadrosunda görev yapan personelin açıkta kaldığı sürede 1/3 oranında kesilen maaşının ödenip ödenmeyeceği ile kıdem ve terfiinin yapılıp yapılmayacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Değişik 141 inci maddesinde; “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 üncü 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.”, 143 üncü maddesinde; “Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler;
- b) Yargılamanın men’ine veya beraatine 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 almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümlerden, tutukluluk hali kalktığı için görevine iade edilmekle birlikte hakkında yürütülen soruşturma devam eden memura görevinden uzak kaldığı süre içinde aylığından kesilen üçte birlik meblağın geri ödenmesinin ve görevden uzakta geçirdiği sürenin kademe ilerlemesi ve derece yükselmesinde sayılabilesinin soruşturma veya yargılama sonunda verilecek kararın 143’üncü maddede sayılan hallerden birisi kapsamına girmesi şartına bağlı bulunduğu müta-laa edilmektedir.

Özet: Belediyede sözleşmeli statüde görev yapan personelden tutuklananlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 141 inci maddesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hk.(09/01/2012-24914)

Bilindiği üzere, 5393 sayılı “Belediye Kanunu”nun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının 1 inci cümlesinde “Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir.” hükmü, beşinci fıkrasında “Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. ...” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun “Görevden uzaklaştırma” başlıklı 137 nci maddesinde, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırma önleminin uygulanabileceği kayıt altına alınmıştır. Mezkur Kanunun 141 inci maddesinde “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 üncü 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.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli çalıştıracak personelin çalışma usul ve esasları, 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” ile düzenlenmiş olup; söz konusu Esaslarda, görevden uzaklaştırılan veya tutuklanan personelin durumuna ilişkin bir hüküm bulunmadığı gibi bu Esaslarda hüküm bulunmayan durumlarda 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağına dair bir atıf da bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 1 inci maddesinde, “Teşkilat Kanunlarında özel hüküm bulunan kuruluşlar hakkında bu Esaslar uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır. Belediyelerin kuruluşu, organları, yönetimi, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenleyen 5393 sayılı Belediye Kanununun 3 üncü maddesinde belediyenin organlarının; belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanını ifade ettiği kayıt altına alınmıştır. Mezkur Kanunun 47 nci maddesinde ise görevleriyle ilgili bir suç nedeniyle hak-

larında soruşturma veya kovuşturma açılan belediye organları veya bu organların üyelerinin, kesin hükme kadar İçişleri Bakanı tarafından görevden uzaklaştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır. 5393 sayılı Kanunda, tutuklanan veya görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin durumuna yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi gereğince sözleşmeli statüde görev yapan belediye personelinin tutuklananlar hakkında 657 sayılı Kanunun 141 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına imkan bulunmadığı, bu durumdaki personel hakkında hizmet sözleşmesindeki hükümlere göre işlem yapılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüzde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olan ...'un 2000 yılında işlediği suç sebebiyle ... 6 ncı Ağır Ceza Mahkemesince 2003 ve 2009 yıllarında mülga 765 sayılı Kanunun 342/1 ve 346 ncı maddeleri uyarınca evrakta sahtekarlık suçundan 1 yıl 8 ay hapis cezası ile cezalandırıldığını, söz konusu cezanın 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelendiğini ve 2011 yılında Yargıtay tarafından onanmak suretiyle kesinleştiğini, 2003 yılından bu yana ilgili hakkında görevden uzaklaştırma müessesenin uygulanmakta olduğunu belirten ve adı geçenin göreve başlatılıp başlatılmayacağı hususunda.26/04/2012-5680

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesinde sözleşmeli personel olarak işe alınacaklarda aranacak genel ve özel şartlara yer verilmiş olup, bu maddenin (c) bendinde “Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 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 bulunmamaları” hükmüne ve 45 inci maddesinin (b) bendinde ise; “İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi halinde sözleşmenin sona ereceği” hükmüne yer verilmek suretiyle, “sahtecilik” suçundan mahkum olmanın, sözleşmeli personel olarak atanmaya engel teşkil ettiği ifade edilmiştir.

26/09/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Hapis cezasının ertelenmesi” başlıklı 51 inci maddesinde; işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezasının ertelenebileceği, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirleneceği, denetim süresinin yükümlülüklerine uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde cezanın infaz edilmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu haliyle “hapis cezasının ertelenmesi” müessesesi, mahkumiyeti ortadan kaldırmamakta, anılan maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde hapis cezası infaz edilmiş sayılmaktadır. Bu kapsamda, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesi kapsamında mahkumiyeti bulunan ve 5237 sayılı Kanunun mezkur maddesi uyarınca hapis cezası ertelenenlerin, sözleşmeli personel olarak atanmaları mümkün bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, mülga 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun “Cezaların ertelenmesi” başlıklı 6 ncı maddesinde ise; “Adliye mahkemelerince para cezasından başka bir ceza ile mahkum olmayan kimse, işlediği bir suçtan dolayı ağır veya hafif para veya bir yıla kadar (bir yıl dahil) ağır hapis veya iki yıla kadar (iki yıl dahil) hapis veya hafif hapis cezalarından biriyle mahkum olur ve geçmişteki hali ve suç işleme hususunda eğilimine göre cezanın ertelenmesi ileride suç işlemekten çekinmesine sebep olacağı hakkında mahkemece kanaat edinilirse, bu cezanın ertelenmesine hükümlenabilir. Bu halde ertelenmenin sebebi hükümde yazılır...” hükmüne ve mülga 765 sayılı Kanunun “tecil” ile ilgili 95/II maddesinde; “...Cürüm

ile mahkum olan kimse hüküm tarihinden itibaren beş sene içinde işlediği diğer hir cürümden dolayı evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya yahut hapis veya ağır hapis cezasına mahkum olmazsa, cezası tecil edilmiş olan mahkumiyeti esasen vaki olmamış sayılır. Aksi takdirde her iki ceza ayrı ayrı tenfiz olunur.” hükmüne yer verilmiştir.

Danıştay 1 inci Dairesinin 2009/221 E. sayılı Kararında da; “...5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesi (erteleme) ile 765 sayılı Ceza Kanununun 95/II maddesi (tecil) hükümleri karşılaştırıldığında, doğurduğu sonuç açısından bu iki müessese arasındaki en önemli fark; ertelemelerde, belirlenen denetim süresinin yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirilmesi durumunda “cezanın infaz edilmiş sayılması”, tecilde ise hüküm tarihinden itibaren beş yıl içinde evvelce verilen ceza cinsinden veya hapis cezasını gerektiren yeni bir suç işlenmediği takdirde tecil edilen “mahkumiyetin esasen vaki olmamış sayılması”dır. Ayrıca, ertelemelerde denetim süresi içinde, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükmü uyarınca, hak ve yetki yoksunluğu sürmekte; tecilde ise deneme süresi içerisinde mahkumiyete bağlı ehliyetsizlikler, askıya alınmaktadır. Bu nedenle, hukuki menfaat yönünden tecil, ertelemeye kıyasla kişinin lehinedir. ...

Bu bağlamda 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendinde belirtilen hapis cezaları ve sayılan suçlarla ilgili olarak 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 6 ncı maddesi ile 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 95 inci maddesinin yürürlükte bulunduğu dönemde verilmiş mahkumiyetin teciline ilişkin kararlar karşısında; tecil süresi sonunda mahkumiyet esasen vaki olmamış sayılacağından, 765 sayılı Kanunun 95 inci maddesi uyarınca deneme süresinin beklenmesi gerektiğinden, halen görevde bulunan personelin, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendi ile 98 inci maddesinin b bendi hükmü uygulanmak suretiyle görevine son verilemeyeceği sonucuna varılarak dosyanın Danıştay Başkanlığına sunulmasına 25.3.2009 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” ifadelerine yer verilmiştir.

Ayrıca, 25/01/1991 tarihli ve 20766 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 15/11/1990 tarihli ve E.1990/2, K.1990/2 sayılı kararında; 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenmiş bulunan bir mahkumiyet hükmü nedeniyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 ve 98/b maddeleri gereğince Devlet memurunun görevine son verilemeyeceği ifade edilmiş; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 29/03/1991 tarihli ve E.1991/15, K.1991/8 sayılı kararında da ihtilâsen zimmet suçundan 5 ay 25 gün ağır hapis ve müebbeten memuriyetten men cezası ile cezalandırılan davacının, bu cezası 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca tecil edilmiş olduğundan Devlet memurluğuna son verilemeyeceği ifade edilmiştir.

Öte yandan, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 53 üncü maddesinde ise; “Görevden uzaklaştırma, ... d) Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması... hallerinde uygulanır.” hükmüne yer verilmekte ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2 nci maddesinin (f) bendinde Kovuşturma; “İddianamenin kabulüyle başlayıp, hükmün kesinleşmesine kadar geçen evre...” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, görevden uzaklaştırma müesse-

sesinin kovuşturma safhasında uygulanabileceği, hükmün kesinleşmesinden (diğer bir deyişle kovuşturma evresi bittikten) sonra, görevden uzaklaştırma müessesesinin uygulanamayacağı düşünülmektedir.

Aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 56 ıncı maddesinde de; “Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce: ...

d) Görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup bu cezası ertelenenler,

Hakkında bu kararların kesinleşmesi üzerine görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır...” hükmü bulunmaktadır.

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinde; “Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağılı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.” hükmüne yer verilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Genel Müdürlüğünüzde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak çalışmakta olan ilgilinin, mülga 765 sayılı Kanunun 342/1 maddesi uyarınca 1 yıl 8 ay hapis cezası ile cezalandırılmasının ve bu cezanın da **mülga 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenmesinin** sözleşmeli personel olarak görev yapmasına engel teşkil etmediği mütalaa edilmektedir.

Özet: Bağ-Kur tahsisler Dairesi Başkanlığında uzman olarak çalışmakta iken 23/07/2001 tarihinde emekliye sevk edilen ...'ın sosyal hizmet uzmanı kadrosunda çalışmakta iken 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlük tarihinden önce 4 üncü derece Şube Müdürü kadrosuna atandığından bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesi hükmüne istinaden kariyer ek göstergesinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk. (17/2/2010-1178)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik 43/B maddesinin ikinci fıkrasında, “Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları 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.” denilmekte ve “Uygulamayı isteme hakkı” başlığını taşıyan 17 nci maddesinde ise “Devlet memurları, bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tesbit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, her ne kadar ilgili 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlük tarihi olan 20/05/1994 tarihinden önce atanmış olsa da, Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen şartları haiz olduğundan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesi hükmünden yararlandırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Özet: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesinde Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmaları nedeniyle teknik öğretmen unvanına haiz olan ancak Teknisyen unvanıyla görev yapan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergelerin düzenlendiği I Sayılı Cetvelinin II Teknik Hizmetler Sınıfı (b) bendinde yer alan ek göstergelerden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk.(22/4/2010-7446)

Bilindiği üzere, 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 cetvelerde 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 almakta ve mezkur Kanunun Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergelerin düzenlendiği I Sayılı Cetvelinin II Teknik Hizmetler Sınıfı (b) bendinde ise kadroları Teknik Hizmetler Sınıfına dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Jeolog, Hidrojeolog, Hidrolog, Jeomorfoloğ, Jeofizikçi, Fizikçi, Matematikçi, İstatistikçi, Yöneyimci (hareket araştırmacısı), Matematiksel İktisatçı, Ekonomisi ve Kimyager unvanını almış olanlarla Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunlarının buldukları derecelere göre uygulanacak ek göstergeler düzenlenmiş bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendinde yer alan, “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, Başkanlığınızca verilen 10/19/2002 tarihli ve B.30.0.EÖB.0.00.00.1-2113/23227 sayılı görüş yazısında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim veren Teknik Yüksek Öğretmen Okullarının 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ile Teknik Eğitim Fakültelerine dönüştürüldüğü belirtildiğinden Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olan ve teknisyen kadrosunda görev yapan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergelerin düzenlendiği I Sayılı Cetvelinin II Teknik Hizmetler Sınıfı (b) bendinde öngörülen ek göstergelerden yararlanabileceği değerlendirilmektedir.

Özet: 657 sayılı Kanuna tabi personele 2014 sayılı Yükseköğretim personel kanunuyla tespit edilmiş olan ek göstergelerin uygulanamayacağı hk.(12.8.1994)

Belediyenizde APK Uzmanı olarak görev yapan.....'a daha önce Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesinde "Çevirici" olarak görev yapmış olması nedeniyle, Çevirici ek göstergesinin uygulanıp uygulanamayacağı hakkındaki ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 43 üncü maddesinin (B) bendinde "Bu kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alman 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 görevde buldukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumlanıl 1,2,3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atanana uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş olduktan kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I -sayılı cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekları ek göstergelerden düşük olamaz.

Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Müşavir ve 1 nci dereceden uzman unvanlı kadrolara atanana, bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek gösterge üzerinden ödeme yapılır.

Kadroları Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfına dahil olanlara, bu maddede gösterilen emsallerini geçmemek üzere Başbakan tarafından tespit edilecek ek gösterge uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda zikredilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, 657 sayılı Kanuna tabi personele bu Kanuna ekli I ve İI sayılı cetvellerde buldukları sınıf ve görevleri itibariyle verilecek ek göstergeler belirtilmiş, olup, bu ek göstergelerin ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları sürece ödemelere esas alınacağı ve terfi bakımından kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiş, bunun istisnaları maddenin diğer fıkralarında sayılmış bulunmaktadır.

"Çevirici" görevi ise 2014 sayılı Yüksek öğretim Personel Kanunu kapsamındaki Öğretim Yardımcıları sınıfına dahil bulunduğundan, bu görevde bulunanlara uygulanacak ek göstergeler aynı Kanunun eki Ek Gösterge Cetvelinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanuna tabi bir personele 2014 sayılı Kanunla tespit edilmiş olan ek göstergeler uygulanamayacağından, adı geçen personele daha önceki statüsü nedeniyle yararlandığı ek göstergenin kazanılmış hak aylığı bakımından uygulanmasının mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: İllerde Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinin kurulması sebebiyle kapatılan İl-İlçe Sivil Savunma Müdürlüklerinde afet işlerine ilişkin görev yapan personelin devirlerinin yapıldığı ancak bazı personelin unvan karşılıklarının bulunmadığı belirtilerek, sivil savunma memurları gibi Genel İdare Hizmetleri sınıfında istihdam edilmekte olan ancak bitirdikleri okul itibarıyla teknik personel vasfı taşıyan birtakım personelin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesinin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil edip etmeyeceği hk.(15/6/2010-10599)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu' nun "Bir sınıftan başka bir sınıfa geçme" başlıklı 71 inci maddesi: "Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır. Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği GÖZETmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler. Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademedan başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmez." şeklinde düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine dayanılarak hazırlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik' in Ek Madde 3' de: "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, bu Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir. Unvan değişikliği sınavları, kurumlarca belirlenecek görev alanları ve atama yapılacak görevin niteliğine ilişkin konularda yazılı olarak yaptırılır ve bu sınavlara katılacaklarda, kurumda veya öğrenim durumları ile ilgisi bulunmayan görevlerde belirli süre hizmet yapmış olma şartı aranmaz. Unvan değişikliği sınavı kapsamındaki görevlere, sadece kurumun kendi personeli başvurulabilir." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu Yönetmelik hükmüne göre kamu görevlilerinin sınav neticesinde elde ettikleri başarılarına göre unvan değişikliği mümkün olabilmektedir.

Bu itibarla, Genel İdare Hizmetleri sınıfında istihdam edilmekte olan ancak bitirdikleri okul itibarıyla teknik personel vasfı taşıyan birtakım personelin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesi hususu sınıf değişikliği niteliği açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu' nun "Bir sınıftan başka bir sınıfa geçme" başlıklı 71 inci maddesi hükümlerine aykırılık teşkil etmemekle birlikte; konu hakkında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilecek unvan değişikliği sınavı neticesinde işlem tesis edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Hizmet Birleştirmesi, İkinci Görev, İntibak, İstisnai Memuriyetler Hakkında

Özet: Gülhane Askeri Tıp Akademisi Komutanlığında sivil memur olarak görev yapan ...ın, hizmet birleştirmesi sonucu ödenecek aylığında değerlendirilen sürenin, yıllık izin ve aylıksız izin için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörölen sürelerin hesabında dikkate alınıp alınmayacağına hk. 28/01/2009 24042

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 108 inci maddesinde, “Devlet memurlarına 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde memuriyet süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar aylıksız izin verilebilir.” hükmüne yer verilmiş olup, 102 maddesinde de, Devlet memurlarının yıllık izin süreleri hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan, 154 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde de; 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.

Ayrıca, mezkur Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün (C) bendinin 2 nci fıkrasında ise, “Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel kurumlarda yapanlarla, memurluktan ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memurluğa girmek isteyenlerin sağlık hizmetlerinde geçen süresinden, bu Kanun ve bu Kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen süreleri ile 196 ncı maddede belirtilen şekilde tespit edilecek mahrumiyet bölgelerinde en az 3 yıl çalışanların veya çalışacak olanların sürelerinin tamamı ve geri kalan sürelerinin 3/4 ü toplamı memurlukta geçmiş sayılarak bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

-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 süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derecelerinin hesabında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alındığından, hizmet birleştirmesi sonucu adı geçenin ödenecek aylığında değerlendirilen sürenin yıllık izin ve aylıksız izin için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörölen sürelerin hesabında da dikkate alınması gerektiği,

-657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 83 ve 84 üncü maddeleri gereğince aynı Kanunun 108 inci maddesinin son fıkrası çerçevesinde askerlik sebebiyle aylıksız izinde geçen süreler hariç olmak üzere, diğer aylıksız izinlerde geçen süreler ka-

zanılmış hak aylık derecesinin hesabında dikkate alınmadığından, doğum sebebiyle alınan aylıksız izinde geçen sürelerin yıllık izin ve aylıksız izin için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörülen sürelerin hesabında değerlendirilemeyeceği müta-
laa edilmektedir.

Özet : Belediyede Hukuk İşleri Müdürü olarak görev yapan personele aynı kurum içinde mesleği ile ilgili olarak verilen diğer görevlerin ikinci görev olarak değerlendirilemeyeceği ve bu suretle “Avukat” kadrosunun ikinci görev olarak verilmesine ve ikinci görev aylığı ödenmesine imkan bulunmadığı hk. (21.06.1999)

.... İlçe Belediyesinde Hukuk İşleri Müdürü olarak görev yapmakta olan ...’a Avukat kadrosunun ikinci görev olarak verildiği belirtilen ve ikinci görev aylığının hesabına ilişkin görüş istenilen ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/A maddesine tabi memur statüsünde çalışanlardan ikinci görev verilecek memurlarla ilgili olarak söz konusu Kanunun 88 inci maddesinde; “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 görülmek şartıyla;

1) 87 nci maddede yazılı kurumların tabiplikleri, diş 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,

ikinci görev olarak verilebilir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm gereğince, Belediyesinde Hukuk İşleri Müdürü olarak görev yapan’a, aynı kurum içinde mesleği ile ilgili olarak verilen diğer görevlerin ikinci görev olarak değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı ve bu suretle adı geçene “Avukat” kadrosunun ikinci görev olarak verilmesine ve ikinci görev aylığı ödenmesine imkan bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesi gereğince geçici olarak görevlendirilen Öğretim Üyesinin, 657 sayılı Kanunun 87 nci maddesine göre, Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanlığı ikinci görev olarak yürütemeyeceği hk. (22.1.1996)

2547 sayılı Kanunun 38 inci maddesine göre Bakanlığınızda görevlendirilen bir öğretim üyesine, bağlı kuruluşunuz T. Ziraî Donatım Kurumu Genel Müdürlüğünde boş bulunan Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanlığı görevinin 657 sayılı Devlet Memurları kanununun 86 ncı maddesi hükmünce ikinci görev olarak verilip verilemeyeceği, eğer verilirse bu görev için ücret ve ikramiye alıp alamayacağı hususunda görüş talep, edilmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 inci maddesinde, öğretim elemanlarının, ilgili kurumlar ile kendisinin isteği, üniversite yönetim kurulunun uygun görmesi ve rektörün onayı ile ihtiyaç duyulan konularda aylı işlemleri kendi kurumlarınca yürütülmek kaydıyla Bakanlıklarda görevlendirilebileceği ve bu madde uyarınca görevlendirilen öğretim elemanlarının kendi kurumlarından alacakları aylık ve ödeneklerin yanısıra, görevlendirildikleri kurumda yürüttükleri görev için birinci derecenin dördüncü kademesinde bulunan bir Genel Müdürün aylık ve ek gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere ilgili Bakan tarafından tespit edilecek miktarı net olarak ikinci görev aylığı şeklinde ayrıca alacakları ve bunlara görev yapacakları kurumca bu ödeme dışında başkaca bir ödeme yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesinde vekalet görevi düzenlenmiş olup, ikinci görev yasağının düzenlendiği 87 inci maddesinde ise, memurlara sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kurumlar ile sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait bankalarda, bu kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarda ve bunların aynı oranda katılmaları ile vücut bulan kurumlarda ikinci görev verilemeyeceği, bu kurumlardan her ne ad ile olursa olsun para ödenemeyeceği ve yarar sağlanamayacağı öngörülmüştür.

Bu itibarla, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 38 nci maddesi gereğince Bakanlığınızda geçici olarak görevlendirilen öğretim üyesinin, 657 sayılı Kanunun 87 nci maddesine göre T.Ziraî Donatım Kurumu Genel Müdürlüğü Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanlığı ikinci görev olarak yürütemeyeceği ve dolayısıyla bu görev için öngörülen ücret ve ikramiyeden yararlanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: İki ayrı dalda aynı düzeyde lisans üstü öğrenim yapan memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilemeyeceğine ilişkin(03/09/2008- 16029)

Bu itibarla, bir veya birden fazla dalda olduğuna bakılmaksızın yapılan lisans üstü öğrenim için bir kademe ilerlemesi uygulanması gerekmekte olup, ilgili personele iki ayrı dalda aynı düzeyde lisans üstü öğrenim görmüş olması sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Bakanlığınızda görev yapan personel hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesi gereğince daha önce bir kademe ilerlemesi uygulandığı, 2 inci yüksek lisansını tamamlayan söz konusu personelin mezkur kanunun 36/A-9 maddesi hükmünden ikinci kez yararlanıp yararlanamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" başlıklı bölümünün (A) bendinin 9 uncu fıkrasında; "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 dallarında doktora yaptığı takdirde iki kademe ilerlemesi uygulanır." hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile lisans üstü öğrenim görenlere bir kademe ilerlemesi uygulanması öngörülmüş olup, aynı düzeyde birden fazla dalda lisans üstü öğrenim görülmesi halinde bunların her biri için ayrı ayrı kademe ilerlemesi uygulanması amaçlanmamaktadır.

Bu itibarla, bir veya birden fazla dalda olduğuna bakılmaksızın yapılan lisans üstü öğrenim için bir kademe ilerlemesi uygulanması gerekmekte olup, ilgili personele iki ayrı dalda aynı düzeyde lisans üstü öğrenim görmüş olması sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Belge Araştırma Uzmanı olarak görev yapan ve mahkeme kararları gereğince Genel İdare Hizmetler sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilen ilgililer hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı (A) bendinin 4 numaralı alt bendinin uygulanıp uygulanmayacağı hk. (12/09/2012-14956)

Başkanlığımızca ilgi yaz ve ekleri incelendiğinde, Fen Edebiyat Fakültesi Biyoloji bölümü mezunu; Fen Edebiyat Fakültesi Doğu Dilleri ve Edebiyatı bölümü mezunu; Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Tarih bölümü mezunu; Fen edebiyat Fakültesi Tarih bölümü mezunu; Fen edebiyat Fakültesi Arap Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu, İlahiyat Fakültesi bölümü mezunu olan 14 personelin Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Genel İdari Hizmetler Sınıfında “belge araştırma uzmanı” unvanıyla görev yaptığı, söz konusu personelin arşivcilik görevini fiilen ifa etmeleri sebebiyle Askeri Yüksek İdare Mahkemesine Teknik Hizmetler sınıfına geçirilmeleri konusunda dava açtıkları, mahkemenin “arşivcilik” hizmetlerini fiilen ifa eden davacıların Genel İdari Hizmet Sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmemelerinin hukuka aykırı olduğu sonuç ve kanaatine vardığı, bu karar üzerine idare tarafından söz konusu personelin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirildiği anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36’ncı maddesinin 1’inci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendinde; “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 09/05/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre bütün eksperleri yetiştirilenler ile müskrat 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, A/4 bendinde de; “ Teknik hizmetler sınıfında görev almak şartıyla jeolog, jeofizikçi, hidrojeolog, hidrolog, jeomorfolo, kimyager, fizikçi, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (harekat araştırmacısı), matematiksel iktisatçı (Ekonometrisi), Erkek Teknik Öğretmen Okulu mezunları, fen memurları, teknikerler ve yüksek teknikerler, bütün ve müskrat eksperleri, tarım alet ve makineleri Uzmanlık Yüksek Okulu mezunları ile benzeri fen bilimleri ve teknik bilimler lisansiyerleri, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun olan şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Teknoloji Bölümü İş ve Teknik Anabilim Dalı mezunları, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu mezunları üniversitelerin arkeoloji ve sanat tarihi bölümlerinin prehistorya, protohistorya ve önasya arkeolojisi, klasik arkeoloji anabilim dallarından mezun olanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece,” eklenmek suretiyle hizmete alınacakları hükmü yer almaktadır. Ayrıca, 10/12/2010 tarihli ve 27781 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile Folklor araştırmacısı, kütüphaneci, arşivci, kitap

patologu ve sosyolog unvanları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamına alınmıştır.

Diğer taraftan, 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." hükmüne yer verilmiştir.

Konuya ilişkin 22/03/2012 tarihli ve 13583 sayılı Yükseköğretim Kurulu Kararında; "657 sayılı Devlet Memurların Kanununun 36 ncı maddesi uyarınca Genel İdari Hizmetleri sınıfında sayılan Arşiv Memurluğunda çalışan, Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi, Kütüphanecilik, Arşivcilik, Dökümantasyon ve Enformasyon bölümlerinden mezun olan ve Arşivci unvanını taşıyanların teknik hizmetler sınıfında yer alarak aynı haklardan yararlanmalarının uygun olacağına; yukarıda belirtilen bölümlerden mezun olmamakla birlikte arşiv memuru olarak çalışanların ise Genel İdare Hizmetleri sınıfında sayılmalarına karar verilmiştir." denmektedir.

Ayrıca, Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde unvan değişikliği sınavı, En az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu elde edilen unvanlara ilişkin görevlere atanabilmek için, eğitime tabi tutulmaksızın yapılan yazılı sınavı, şeklinde tanımlanmış olup, 5'inci maddesinin 2/a bendinde yer alan unvan değişikliğine tabi kadrolar arasında da "arşivci" unvanına yer verilmiştir. Mezkur Yönetmeliğin 7'nci maddesinin 2'nci fıkrasında ise; 5 inci maddede sayılan görev unvanlarına unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalarda, atanılacak unvana ilişkin mezuniyet şartının sağlanmasının gerekmekte olduğu, ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1- Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'ne göre arşivci unvanının unvan değişikliği suretiyle yapılacak bir atama olduğu ve atanılacak unvana ilişkin mezuniyet şartının sağlanmasının gerekmekte olduğu,

2- Yukarıda bahsi geçen bölümlerden mezun olan personelin, arşivci unvanını kullanabilmesi hususunda, 2547 sayılı Yükseköğretim kanununun 43 üncü maddesinin değişik (b) bendi hükmü uyarınca yüksek öğrenim görenlerin kazandıkları unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı yetkili kılınmış olup, konuya ilişkin olarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına müracaat etmeniz uygun olacaktır,

3- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) bendinin 4 üncü fıkrasında Anılan hükümden faydalanmak için Teknik Hizmetler Sınıfında görev almak ve söz konusu unvanları ihraz etmek veya mezkur madde metninde belirtilen okulları bitirmek gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ile 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanununa tabi uzman erbaş ve uzman jandarma olarak en az iki yıl görev yaptıktan sonra kendi istekleri ile istifa ederek görevinden ayrılanların ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine asli memur olarak atanmaları; ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibariyle tespit edilen giriş derece ve kademelerinin üzerinde bir derece ve kademe ile Uzman Erbaşlık ve Uzman Jandarma 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 da atandıkları derecede kademe ilerlemesi yaptırılmaması gerektiği hk.

...’da 28/07/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1 seri No’lu Kamu Personeli Genel Tebliği (Devlet Memurluğuna Alınma) gereğince 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ile 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanununa tabi uzman erbaş ve uzman jandarma olarak görev yapmakta iken kendi istekleri ile istifa ederek görevinden ayrılanlar arasından Koruma ve Güvenlik Görevlisi kadrosuna yapılacak adayların, uzman erbaşlıkta ve uzman çavuşlukta geçen sürelerinin kazanılmış hak aylıklarının hesabında dikkate alınıp alınamayacağı ve eğer alınacak ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasının haklarında uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün (C) bendinde ise; hangi hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinin tespitinde değerlendirileceği belirtilmiş olup, söz konusu maddede uzman erbaşlıkta geçen hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirileceğine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Başkanlığımızca uzman erbaşlıktan kendi isteğiyle ayrılanların 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesine göre Devlet Memurluğuna atanması halinde uzman erbaşlıktan ayrıldıkları tarihte hak etmiş oldukları aylık derecelerine eşit bir derecenin aynı kademesine asli memur olarak atanmaları gerektiği şeklinde değerlendirme yapılarak, söz konusu personel lehinde işlem yapılması öngörülmüştür. Aynı konuya ilişkin Başkanlığımızca çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına da aynı nitelikteki mütalaalar verilmiştir. Görüldüğü üzere, 657 sayılı Kanunda uzman erbaş olarak geçen sürelerin kazanılmış hak aylığında değerlendirileceğine ilişkin herhangi bir hüküm

bulunmamasına rağmen Başkanlığımızca söz konusu personel lehine işlem yapılmıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin son fıkrasında ise “Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademedен başlamış olup da sınıf değıştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değıştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.” hükmü yer almakta olup, söz konusu hükme göre Devlet memurunun sınıf değıştirmesi halinde eski sınıfta yeni sınıfına göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademedен başlamış ise, yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılmakta ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değıştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmemektedir. Söz konusu hüküm ile mezkur Kanuna tabi çalışanlar arasındaki eşitlik ilkesi korunmak istenmiştir.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde öğrenim durumu itibariyle tespit edilen giriş derece ve kademelerin üzerinde bir derece ve kademe ile uzman erbaşlık 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 da atandıkları derecede kademe ilerlemesi yaptırılmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Mesleği ile ilgili olmayan öğrenim dalında doktora yapan memurlara, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-9 maddesine göre iki kademe ilerlemesi uygulanamayacağı hk.(24/01/2012-365)

...da matematikçi olarak görev yapan ...'in 07/06/1999 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Matematik Lisans Programını, 03/03/2003 tarihinde Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Program Geliştirme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Programını, 04/07/2011 tarihinde ise Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalında Eğitimde Program Geliştirme Doktora Programını bitirmesinden bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-9 maddesi gereğince iki kademe ilerlemesinden faydalanıp faydalanamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-9 maddesinde; “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 almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde, matematikçi unvanlı kadroda görev yapan ...'in Eğitimde Program Geliştirme Programında yapmış olduğu doktora eğitiminin mesleğiyle ilgili olmaması nedeniyle, 657 sayılı Kanunun 36/A-9 maddesi hükmünden faydalanmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Teknik Hizmetler Sınıfına geçmesi sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/1 nci fıkrası gereğince memuriyete girmeden önceki hizmetleri kazanılmış hak aylığında değerlendirilen personelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfına ait bir kadroya atandığından bahisle, ilgilinin sınıf değiştirmesi sebebiyle mezkur Kanunun 71 nci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince bulunduğu derecede kademesinin durdurulmaması gerektiği ve kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet süresinin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği (21/10/2009)

Teknik Hizmetler Sınıfına geçmesi sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/1 nci fıkrası gereğince memuriyete girmeden önceki hizmetleri kazanılmış hak aylığında değerlendirilen personelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfına ait bir kadroya atandığından bahisle, ilgilinin sınıf değiştirmesi sebebiyle mezkur Kanunun 71 nci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince bulunduğu derecede kademesinin durdurulup durdurulmayacağı ile kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet süresinin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/1 fıkrasında, “Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmü, 71 nci maddesinin üçüncü fıkrasında ise, “Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademededen başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 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 sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.” hükmü bulunmakta, 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.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddenin C/1 fıkrası gereğince özel sektörde geçen hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesine ilişkin intibak işleminin, mezkur Kanunun 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer

alan “Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademedan başlamış olma” kapsamında değerlendirilmemesi sebebiyle, sınıf değiştiren ilgilinin bahsi geçen hüküm gereğince bulunduğu derecede kademesinin durdurulmaması gerektiği,

- Devlet memurlarının kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin, yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği mtala edilmiştir.

Özet: Aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespitinde memuriyetten çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği (24/01/2011-24232)

11 ay aday memur olarak çalıştıktan sonra istifaen görevinden ayrılan ve daha sonra 2008 KPSS puanı Küçükçekmece Belediyesinde göreve başlayan ...'ın söz konusu hizmetinin asalet tasdikinde sayılıp sayılmayacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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." denilmekte, "Asli memurluğa atanma" başlıklı 58 inci maddesinde ise, "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan ve olumlu sicil alan adaylar sicil 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 yer almaktadır.

Diğer taraftan, aynı Kanunun 159 uncu maddesinde, "Adaylık süresi sonunda bu Kanun hükümlerine göre asıl memurluğa atananların adaylıkta geçirdikleri süreler, kademe ilerlemelerinde ve derece yükselmelerinde değerlendirilir." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, aday memur iken istifa eden personelin yeniden aday memur olarak atanması halinde adaylık süresinin tespitinde memuriyetten çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği sürelerinde eklenmesi suretiyle hesaplanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Öğretim elemanı olarak görev yapan personelin kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetleri ile özel sektörde sigortalı olarak geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylığı ile emekli keseneğine esas aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hakkında. 05/12/2011 - 19699

Bilindiği üzere, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 3 üncü maddesinde. “Bu Kanuna tabi öğretim elemanlarının sınıfları ile başlangıç dereceleri aşağıda gösterilmiştir.

A) Öğretim üyeleri sınıfı :

Bu sınıf, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur.

a) Profesörler, profesör kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren birinci derecenin,

b) Doçentler, doçent kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren üçüncü derecenin.

c) Yardımcı doçentler, yardımcı doçent kadrosuna atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren beşinci derecenin, İlk kademe aylığını alırlar.

Yukarıdaki (a), (b) ve (c) bentlerine göre üst dereceye atananlar, bu dereceleri kazanılmış hak olarak aldıktan sonra geçirecekleri her yıl için bir kademe ilerlemesinden yararlanırlar.

B) Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı:

Bu sınıf, öğretim görevlileri ile okutmanlardan oluşur.

C) Öğretim yardımcılığı sınıfı :

Bu sınıf, araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarından oluşur.

Öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcılıklarının giriş dereceleri (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler”i ile getirilen kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleri hariç) Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca öğrenim niteliğine ve süresine göre tespit edilecek kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine iki derece eklenmek suretiyle belirlenir.” hükmü yer almakta. 4 üncü maddesinde “Öğretim elemanlarının bu Kanunun 3 üncü maddesine göre tespit edilen görev aylıkları kazanılmış hak teşkil etmeyip, aylık ödemelerine esas tutulur ve bu Kanun kapsamından çıkmaları halinde dikkate alınmaz.

Öğretim üyelerinden 3 üncü maddenin (A) bendinde gösterilen kadrolara atandıkları tarihte kazanılmış hak aylık dereceleri: unvanları için öngörülen giriş derecelerinin üzerinde olanlar ile. bu kadrolara derece yükselmesi suretiyle ulaşanlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 161 inci maddesi uygulanır ve kazanılmış hak aylıkları başlangıç derecelerinin ileri kademelerine gelenlerin aylıkları, bu kademeler üzerinden ödenir. Bunların başarılı geçen hizmet süreleri, kazanılmış hak derecelerinde kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.” hükmü. “Derece yükseltilmesi” başlıklı 7 nci maddesinde “Öğretim elemanları;

a) Yükseltilenler dereceye aynı unvanla boş bir kadronun bulunması.

b) Derecesi içinde en az üç yıl bulunmuş ve bu derecenin üçüncü kademe aylığını bir yıl fiilen almış olmaları.

c)Bu süre içinde olumlu sicil almış bulunmaları,

Şartıyla bir üst dereceye yükseltilebilirler.” hükmü. “Kademe ilerlemesi” başlıklı 9 uncu maddesinde. “Öğretim elemanlarının kademe ilerlemesi, buldukları kademede en az bir yıl çalışmış ve olumlu sicil almış olmalarına ve aynı derecede derlenebilecek bir kademenin bulunmasına bağlıdır.

Kademe ilerlemesi, ilgililerin hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere yapılır.” hükmü. “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 yer almaktadır.

Diğer taraftan. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (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 alınmıştır.

Ayrıca, Danıştay 8. Dairesinin 09/02/2005 tarihli ve E.2004/1141. K:2005/552 sayılı Kararında “2914 sayılı Yasanın yardımcı doçentlerin de aralarında bulunduğu öğretim elemanlarının derece yükselmesini de düzenleyen özel Yasa hükmünde olduğu açık olup, davacının öncelikli olarak tabii olduğu Yasa 2914 sayılı Yasadır. Bu Yasanın 3. ve 7. maddelerinde de yardımcı doçent, doçent ve profesör kadroları için kadro dereceleri ayrı ayrı gösterilmiş, derece yükselmelerinin ne şekilde olacağı açıklanmış, unvanlı kadroların başlangıç derecesi (bir üst unvanın alt sınırı şeklinde) açıkça düzenlenmiş ve unvana bağlı kadronun değişmemesi halinde kademe ilerlemesi imkanı da getirilmiştir. Artık “Kanunda hüküm bulunmayan bir hal”den söz edilmesi mümkün olmadığından 657 sayılı Yasa hükümlerinin kıyasen uygulanmasının söz konusu olamayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, öğretim elemanlarının başlangıç derecelerinin 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 3 üncü maddesinde ayrı ayrı gösterilmesi, derece yükselmesinin ve kademe ilerlemesinin ne şekilde olacağı ise mezkur Kanunun 8 inci ve 9 uncu maddelerinde açıklanması sebebiyle;

-öğretim elemanı olarak görev yapan personelin özel sektörde sigortalı olarak çalıştığı sürelerle ilişkin olarak mezkur Kanunun 20 nci maddesine istinaden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (C) bendi hükümlerinin kıyasen uygulanmasının mümkün bulunmadığı, dolayısıyla söz konusu sürelerin öğretim elemanlarının kazanılmış hak aylığının veya görev aylığının tespitinde değerlendirilemeyeceği,

-kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylığının veya görev aylığının tespitinde değerlendirilemeyeceği,
mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, öğretim elemanı olarak görev yapan personelin kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde sigortalı olarak geçen hizmetlerinin emekli keseneğine esas aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş alınması gerekmektedir.

Özet: 1416 sayılı Kanun uyarınca üniversite adına 2001-2005 yılları arasında yurtdışında doktora öğrenimini tamamlayan, 2914 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince 1 derece verilen ve 657 sayılı Kanunun ek geçici 2 inci maddesinin G bendi uyarınca 1 derece daha verilemeyeceği hk. (04/02/2011- 480)

..... Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan ve 1416 sayılı Kanun uyarınca üniversite adına 2001-2005 yılları arasında yurtdışında doktora öğrenimini tamamlayan’e 2914 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi gereğince 1 derece verildiğini belirten ve 657 sayılı Kanunun ek geçici 2 inci maddesinin G bendi uyarınca 1 derece daha verilir verilemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 6 ncı maddesinde; “Yükseköğrenimi tamamladıktan sonra, hizmete girmeden önce veya hizmet sırasında yüksek lisans veya yükseköğrenim üstü uzmanlık öğrenimi görenlere, bir kademe ilerlemesi; tıpta uzmanlık belgesi alanlara veya doktora yapanlara ve doçentlik unvanını alarak doçent kadrosuna atananlara bir derece yükselmesi uygulanır.” denilmek suretiyle, hizmete girmeden önce veya hizmet sırasında doktora yapanlara bir derece verileceği hükme bağlanmıştır.

2914 sayılı Kanunun 20 inci maddesinde de; “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.” denilmek suretiyle, 2914 sayılı Kanunda hüküm bulunmaması halinde 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş, ancak 2914 sayılı Kanunda hüküm bulunması durumunda 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması öngörülmemiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 2 nci maddesinde ise; “1/3/1970 tarihi ile 30/11/1970 tarihi arasında görevde bulunmaları nedeniyle intibakı yapılmış olanlar ile 30/11/1970’den 1/3/1975 tarihine kadar olan sürede göreve alınanlardan bu madde gereğince değerlendirmeye esas alınan, hizmetlerde öğrenim durumları değişmemiş olanların derece ve kademelere intibakı aşağıdaki esaslara göre yapılır...” hükmüne yer verilmiş olup, mezkur hükmün 01/03/1975 tarihinden sonra görev alan personel açısından uygulama kabiliyeti bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; doktora öğrenimi yapan akademik personele derece verilmesi hususunun 2914 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde düzenlendiği, 2914 sayılı Kanunla düzenlenen bir konuda ise 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasının mümkün bulunmadığı, dolayısıyla doktora öğrenimi yapan ve 2914 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinden istifade eden adı geçenin, 657 sayılı Kanunun ek geçici 2 nci maddesinin G bendi hükmünden de yararlandırılmasının mümkün bulunmadığı düşünülmektedir.

Özet: Meslek Yüksekokulu Veterinerlik Bölümü Laborant ve Veterinerlik Sağlık programına öğretim görevlisi olarak atanan ilgilinin 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi uyarınca belediyede sözleşmeli ve özel sektördeki veteriner olarak çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/C maddesine göre görev aylıklarının belirlenmesinde değerlendirilemeyeceği hk. (26/12/2011-23944)

Rektörlüğünüz Delice Meslek Yüksekokulu Veterinerlik Bölümü Laborant ve Veteriner Sağlık programına öğretim görevlisi olarak atanan Mehmet DEMİRCİ'nin 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi uyarınca belediyede sözleşmeli ve özel sektördeki veteriner olarak çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/C maddesi uyarınca görev aylığı yönünden değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün C/2 bendinde; “Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel kurumlarda yapanlarla, memurluktan ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memurluğa girmek isteyenlerin sağlık hizmetlerinde geçen süresinden, bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen süreleri ile 196 ncı maddede belirtilen şekilde tespit edilecek mahrumiyet bölgelerinde en az 3 yıl çalışanların veya çalışacak olanların sürelerinin tamamı ve geri kalan sürelerinin 3/4 ü toplamı memurlukta geçmiş sayılarak bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda öğretim üyesi kadrosuna atananların bu kadrolara atanmadan önceki sigortalı hizmetlerinin görev aylıklarının belirlenmesinde değerlendirileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak mezkur Kanunun 20 nci maddesinde; “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.” hükmü yer almakta ise de, öğretim elemanlarının sınıfları ile başlangıç dereceleri 3 üncü maddede, öğretim elemanlarının görev aylıkları ise 4 üncü maddede, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş bulunduğundan, Kanunun 20 nci maddesi hükmüne istinaden 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin C/2 bendinin öğretim elemanları hakkında uygulanmasına imkan bulunmamaktadır.

Yukarıdaki hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, öğretim görevlisi olarak görev yapmakta olan personelin sigortalı geçen hizmetlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/2 bendi hükmüne istinaden görev aylıklarının belirlenmesinde değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Hukuk müşaviri olarak görev yapan ilgilinin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilemeyeceği. (29/12/2011-23873)

Hukuk müşaviri olarak görev yapan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (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 alınmıştır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 36/C-3 maddesinde yer alan, “Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin memuriyete girmeden önce veya memurluktan ayrılarak serbest avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4’ü memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir.” hükmü Avukatlık Hizmetleri Sınıfına dahil personelin serbest avukatlıkta geçen hizmetlerinin değerlendirilmesine ilişkin olup, hukuk müşaviri kadrosu Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;da hukuk müşaviri olarak görev yapan personelin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin II sayılı Cetveline göre sözleşmeli statüde avukat olarak geçen hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre görev yapmakta iken 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesi gereğince Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Uzman kadrosuna ataması yapılan personelin, sözleşmeli personel olarak göreve başlamadan önce Halkla İlişkiler Sorumlusu, Muhabir ve Dış İlişkiler Uzmanı olarak çalıştığı hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinin tespitinde değerlendirilmesinin 657 sayılı Kanunun 36/C-4 maddesindeki şartları taşımaya kaydıyla mümkün olduğu. (27/10/2011-20065)

.....de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre görev yapmakta iken 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesi gereğince Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Uzman kadrosuna ataması yapılan personelin,de sözleşmeli personel olarak göreve başlamadan önce Halkla İlişkiler Sorumlusu, Muhabir ve Dış İlişkiler Uzmanı olarak görev yaptığını belirterek, ilgilinin söz konusu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinin tespitinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 hizmetleri de memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sağlanmıştır. Mezkur Kanunun 36/C-4 maddesinde ise, “Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparak memurluğa girenlerin; meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilmeleri şartıyla, fiilen gazetecilik yaparak geçirdikleri sürenin 3/4 ü fiilen memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürenin her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, söz konusu personelin ilgi yazıda belirtilen hizmetlerinin mezkur Kanunun 36/C-4 maddesine göre kazanılmış hak aylığında değerlendirilebilmesi için ilgilinin memuriyete girmeden önce Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olmak suretiyle fiilen gazetecilik yapması ve memuriyete girdikten sonra ise meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilmesi gerekmekte olup, söz konusu hükümde belirtilen şartları yerine getirmesi halinde bahsi geçen personelin hizmetlerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel pozisyonunda hemşire unvanı ile çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası hükmü kapsamında değerlendirilemeyeceği hk. (03/04/2012-5918)

.....de hemşire kadrosunda görev yapan’ın, 14/01/2004 ile 10/04/2008 tarihleri arasında Sağlık Bakanlığı Hıms Devlet Hastanesinde 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel pozisyonunda hemşire unvanı ile çalıştığı hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası hükmü kapsamında değerlendirilerek ilgiliye fiilen çalışmak suretiyle geçirdiği her iki yıl için kademe ilerlemesi uygulanıp uygulanamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında; “72 nci madde gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburi 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 yer almaktadır.

Diğer taraftan, 150 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği’nin üçüncü fıkrasında, “657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin yukarıda belirtilen son fıkrası hükmünün uygulanabilmesi için ataması yapılan personelin;

-Atama ve yer değiştirme yönetmeliğine göre zorunlu atamaya tabi personel olması,

-Görev yapmakta olduğu yerin kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yöreler (Erzurum ve Artvin illeri dahil) olması,

-Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde (Erzurum ve Artvin illeri dahil) fiilen görev yaptığı sürenin yıllık izin süresi dahil iki yıldan az olmaması,

-Görev süresince olumlu sicil almış olması, şartlarını birlikte taşıması gerekmektedir.

Ayrıca 418 sayılı KHK’nin geçici 3 üncü maddesinde anılan hükmün yürürlük tarihi olan 1.5.1990 tarihinden önce kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde (Erzurum ve Artvin illeri dahil) geçen sürelerin dikkate alınmayacağı öngörüldüğünden belirtilen şartları taşıyan tüm personel hakkında anılan hüküm 1.5.1990 tarihinden sonra geçen hizmetler dikkate alınarak uygulanacaktır.” hükmü yer almaktadır

Bu itibarla, 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer verilen hükümden sadece mezkur Kanuna tabi memur statüsünde istihdam edilen personelin yararlanması mümkün bulunmakta olup, 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel pozisyonunda hemşire unvanı ile çalışmış olan ilgilinin “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburi olarak sürekli görevle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelere atanan memur” kapsamında değerlendirilmemesi sebebiyle, ilgilinin sözleşmeli olarak kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde geçen hizmet sürelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası çerçevesinde değerlendirilerek kademe ilerlemesi yapılmasının mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Memuriyete girmeden önce öğrenim süresi dört yıl olan liselerden mezun olan personelin 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (A) bendinin 6/b fıkrası hükmünden faydalanabileceği hk. (11/05/2012-8034)

...İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü emrine atanmadan önce öğrenim süresi dört yıl olan liselerden mezun olan personelin 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (A) bendinin 6/b fıkrası hükmünden faydalanıp faydalanamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (A) bendinin 6/b fıkrasında, “Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, başarılı her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanır. Bunlardan teknik öğretim okulları mezunlarına, meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ayrıca bir kademe ilerlemesi daha verilir.” hükmü bulunmaktadır.

Danıştay Beşinci Dairesinin 19/3/1984 tarih ve Esas No: 1984/41 Karar No: 1984/59 sayılı kararında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin (A/6-b) bendi hükmünün ortaokul ve dengi, lise ve dengi okullar üzerine yükseköğrenim yapmış olanlar hakkında da uygulanmasının gerektiği karara bağlanmış bulunmaktadır.

06/03/1985 tarih ve 94 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların hazırlık sınıflarında geçen öğrenim süreleri hakkında da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (A/6-b) bendi hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, Milli Eğitim Bakanlığınca alınan karara istinaden, eğitimde kalite ve verimliliğin artırılması amacıyla 2005-2006 öğretim yılından itibaren genel liselerde öğrenim süresi 3 yıldan 4 yıla çıkarılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; öğrenim süresi dört yıl olan liselerden 2005-2006 öğretim yılından önce mezun olan personele 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (A/6-b) bendi hükmü gereği 1 kademe ilerlemesinden faydalandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında birden fazla yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlara bir kademe ilerlemesi verilmesinin bir defaya mahsus olacağı hk.(01/07/2011-12730)

Bir veya birden fazla dalda aynı düzeyde lisans üstü öğrenim görmüş olup da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili düzenlemesi gereği bir kademe ilerlemesinden yararlanan memurların aynı veya farklı dallarda fakat farklı düzeylerde lisans üstü öğrenim görmeleri halinde ikinci kez kademe ilerlemesinden yararlanabilmeleri konusunda görüş talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-9 uncu maddesinde; “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 almaktadır.

Mezkur Kanun hükmü gereği görülen lisans üstü öğrenimin düzeyi, alanı veya dalıyla bağlı olmaksızın her durumda ilgili Devlet memuruna bir kademe ilerlemesi uygulanması gerekmekte olup, bu haktan bir defa yararlandıktan sonra aynı veya farklı dallarda ve farklı düzeylerde lisans üstü eğitim alınması durumunda yeni bir kademe ilerlemesi uygulamasının yapılamayacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Memuriyete girmeden önce serbest avukat olarak geçirilen sürelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin (C) bendinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin, Avukatlık hizmetleri sınıfında görev almak şartıyla mümkün olacağı hk. (15/11/2012-17907)

..... emrinde görev yapmakta olan personelin memuriyete girmeden önce serbest avukat olarak geçirdiği sürenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin (C) bendinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi için yasal düzenleme bulunması gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "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 Kanunun 36'ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) bendinin 3'üncü fıkrasında; "Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin memuriyete girmeden önce veya memurluktan ayrılarak serbest avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4 ü memuriyette geçmiş sayılarak, bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir." hükmüne yer verilmiş olup, bu fıkraya göre değerlendirilecek hizmet süresinden sadece özel sektörde geçen sürenin 12 yılı geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu hükümler kapsamında hizmet değerlendirilmesinden faydalanabilmek için Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev almak, memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak mesleklerini özel veya kamu kurumlarında icra etmek, mesleğin icrası için mer'î mevzuat gereğince aranılan şartların taşınması ve sosyal güvenlik kurumuna pirim ödenmiş olması gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin (C) bendinde, Genel İdare Hizmetleri Sınıfına giren 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 hususunda herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Bu itibarla;

1- emrinde görev yapan'ın yukarıda yer verilen şartları taşınması kaydıyla memuriyete girmeden önce serbest avukatlıkta geçirdiği sürelerin 3/4'ünün kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilebileceği,

2- İlgilinin Sigorta, Bağ – Kur ve Topluluk sigortasına ait hizmetlerinin emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş alınmak suretiyle işlem tesis edilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Memuriyetten çekilmiş sayılan personelin açıktan atanması durumunda, daha önce memuriyette geçen sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi hk. (16/10/2012-15766)

..... Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Jeoloji Mühendisliği bölümünü 29/06/2004 tarihinde bitirerek 21/06/2006 tarihinden itibaren İstanbul Emniyet Müdürlüğü emrinde polis memuru olarak göreve başlayan, 08/09/2008 tarihinde memuriyetten çekilmiş sayılan ve 11/02/2011 tarihinde Kurumunuz 5 inci dereceli mühendis unvanlı kadroya açıktan atanan personelinizin, 21/06/2006-08/09/2008 tarihleri arasında polis memuru olarak çalıştığı sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile emekli keseneğine esas aylık derece kademesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesinin ilk 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.

Diğer taraftan mezkur Kanunun “ Bir sınıftan başka bir sınıfa geçme” başlıklı 71 inci maddesinde; “Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır.

Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği GÖZETmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyile atayabilirler.

Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademededen başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında buldukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5510 sayılı Kanunla mülga ek 30 uncu maddesinde “İştirakçilerin, emeklilik keseneğine esas olan derece ve kademelerinin mevzuata uygunluğu Sandıkça incelenir, eksik gönderilen kesenek ve karşılık farkları kurumlarından tahsil, fazla gönderilen kesenek ve karşılıklar kurumlarına iade edilir. Sandıkça mevzuata uygun olarak tespit olunacak derece ve kademe üstündeki derece ve kademe aylığı üzerinden emeklilik keseneği kesilmiş olması, iştirakçilere emeklilik bakımından bir hak sağlamaz.” hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-Emniyet Teşkilatı mensuplarının, 657 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde “Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.” denilmiş ise de, emniyet mensuplarının giriş ve yükselebilecek derece ve kademeleri 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde yer aldığından intibaklarının 657 sayılı Kanuna göre yapılması gerekmektedir. Bu nedenle emniyet mensubu iken sınıf değiştirenlerin

657 sayılı Kanunun 71 inci maddesi hükmüne tabi olmalarından hareketle, söz konusu personelin emniyet mensubu iken çekilmiş sayıldığı tarihteki derecesine eşit dereceli bir kadroya atanması ve bu derecede elde ettiği kademelerde geçirdiği sürelerin yeni sınıfındaki derecelerde dikkate alınması, ayrıca yeni hizmet sınıfının sağlayacağı ilave derecenin uygulanarak derece ve kademesinin belirlenmesi gerektiği,

-Söz konusu hizmet sürelerinin emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda ise, 5434 sayılı Kanunun mülga ek 30 uncu maddesi hükmü uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş alınması ve bu görüş doğrultusunda işlem tesis edilmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25/2/2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6111 sayılı Kanunla değişik 37 nci maddesi ile 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması hk. (08/02/2012-24649)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25/2/2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6111 sayılı Kanunla değişik 37 nci maddesi ile 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanması hususunda görüş talep eden ilgede kayıtlı yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 37 nci maddesinde, “Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son sekiz yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilir” hükmü ile 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.

Anılan 6111 sayılı Kanunun “Yürürlük” başlıklı 215 inci maddesinin (j) bendinde yer alan “Bu Kanunun; ... j) Diğer hükümleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.” hükmü uyarınca 657 sayılı Kanunun 37 ve 64 üncü maddelerinde yapılan değişiklikler yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Ayrıca, 6111 sayılı Kanunla eklenen 657 sayılı Kanunun geçici 36 ncı maddesinde, son yıllık sicil notu ortalaması 90 ve üzeri uygulamasından yararlanmaya, 1 ila 5 yılı kalanlar için düzenleme yapılmıştır. Bu itibarla disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin başlangıç tarihi 25/2/2011 olarak kabul edilmeli, bu tarihten önce sicil raporu düzenlenen personelin ise geçici 36 ncı madde hükümleri dikkate alınarak sekiz yıllık sürenin uygulanması değerlendirilmelidir.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 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” denilmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinin ilk fıkrasında, “Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar uyarınca;

-Disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin başlangıç tarihinin 6111 sayılı Kanunla değişik 657 sayılı Kanunun 37 ve 64 üncü maddelerinin yürürlük tarihi olan 25/2/2011 olarak kabul edilmesi ve Devlet memurlarının sicilleri sebebiyle mezkur Kanunun geçici 36 ncı maddesi çerçevesinde geriye doğru faydalanacakları yıllar esas alınmak suretiyle değerlendirilmesi gerektiği,

-Devlet memurlarının disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin hesabında sadece memuriyet hizmet sürelerinin esas alınarak değerlendirileceği, 657 sayılı Kanun veya diğer mevzuat uyarınca, kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen sürelerin, disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin hesabında özel bir hüküm olmaması halinde dikkate alınmayacağı,

-657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli statüde istihdam edilen personel ile farklı mevzuat hükümlerine tabi sözleşmeli, işçi gibi statülerde bulunan personelin Devlet memuru olmaması ve mevzuatlarında disiplin hükümlerinin bulunmaması nedeniyle, söz konusu statülerdeki hizmetlerinin disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin hesabında değerlendirilemeyeceği,

-Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışan personelden, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun geçici 9 uncu maddesi uyarınca nakledilerek ya da sözleşmesini feshedip açıktan atama yoluyla Devlet memuru olarak atanmaların, bu statüde geçen hizmetlerinin, disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin hesabında değerlendirmenin mümkün bulunmadığı,

-657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinin ilk fıkrası uyarınca disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edeceği belirtildiğinden, disiplin cezası almaksızın geçirilen sekiz yıllık sürenin başlangıcının, disiplin cezasının verildiği tarihten itibaren geçerli olacağı,

-657 sayılı Kanunun 141 inci maddesi gereği görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların, mezkur Kanunun 143 üncü maddesi uyarınca disiplin cezası almaksızın görevlerine dönmeleri halinde, artık görevden uzak kalması hususunda haklı bir gerekçe kalmadığından, görevden uzak kaldığı bu sürelerin sekiz yılın hesabında dikkate alınması gerektiği,

-118 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin 7 nci maddesi hükümünün emeklilik müktesep kademe ve derecesi ile ilgili olduğundan, bu hususun Başkanlığımızca değerlendirilmek suretiyle işlem tesis edilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: İstisnai memurluklara atananların, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atananların ve istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde bekleme süreleri hk.(25.7.1995)

Devlet Memurları Kanununun 97/A ve B bendlerinde memuriyetten çekilenler 6 ay, çekilmiş sayılanlar 1 yıl geçmeden yeniden Devlet memurluğuna alınamazlar hükmünün aynı Kanunun istisnai memuriyetlere atanmayla ilgili hükümleri karşısında uygulanıp uygulanamayacağı hususundaki tereddüt incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesinde belirtilen istisnai memurluklara mezkur Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile 48 inci maddede yazılı genel şartları taşıyanlar arasından memur atanmakta ve ilgililer hakkında 657 sayılı Kanununun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanmaktadır.

Bu itibarla, yukarıda sözü edilen bekleme sürelerinin istisnai memuriyetlere atanmada sözkonusu olmadığı, istisnai memuriyetlerden başka kadrolara naklen atamalarda da aynı esasların geçerli olduğu ancak istisnai memuriyet kadrolarında çalışmakta iken çekilen veya çekilmiş sayılanların diğer kadrolara atanmaları halinde ise bekleme sürelerine tabi olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesi çerçevesinde istisnai memur kadrolarına atananların 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel pozisyonlarına atanmaları hk. (20/04/2007 - 5974)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesi çerçevesinde istisnai memur kadrolarına atanan ve bir süre sonra 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel pozisyonlarına atanma talebinde bulunanların Devlet memurluğu sınavına girmeden Genel Müdürlüğünüzde bir göreve alınıp alınmayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesinde, bu maddede sayılan görevlere söz konusu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığıyla memur atanabileceği, 61 inci maddesinin ilk fıkrasında ise, istisnai memurluklara atananlar hakkında bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 6, 7, 8 ve 58 inci maddelerinde, sözleşmeli personelin yönetim kurulu kararı ile işe alınacağı, sözleşmeli statüde çalıştırılacak personelde aranacak genel şartlar ile ilaveten aranacak diğer özel şartların teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tespit olunacağı, sözleşmeli personelin iş gereklerine uygun olarak yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavına tabi tutulmak suretiyle işe alınacağı, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memur statüsüne geçenlerle mecburi hizmetle yükümlü bulunanların ayrıca sınava tabi tutulmayacağı, 399 sayılı KHK'nin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Başkanlığımızın yetkili ve görevli olduğu, sözleşmeli personele ilişkin olarak mezkur Kanun Hükmünde Kararname hüküm bulunmayan hallerde, Başkanlığımızın görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesinde belirtilen istisnai memur kadrolarına atandıktan sonra 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel pozisyonlarına atanma talebinde bulunanların sınava tabi olmaksızın ilgili mevzuatına uyulmak suretiyle Kuruluşunuzda sözleşmeli personel olarak açıktan atanmasının Genel Müdürlüğünüzün takdirinde olduğu değerlendirilmektedir.

Özet: İstisnai memuriyet kadrolarına atananlar hakkında asalet tasdiki uygulamasının yapılamayacağı ve bu memurların aday memur olarak geçirilmesi gereken asgari süreyi doldurmadan istisnai memuriyet dışındaki diğer kadrolara atanmaları halinde de adaylık hükümlerine tabi tutulamayacağı hk. (10/09/2008-17599)

Daha önce memuriyeti bulunmayan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde istisnai memurluklara ilk defa atananların asalet tasdikinin yapılıp yapılmayacağı ile aday memur olarak geçirilmesi gereken asgari süreyi doldurmadan istisnai memuriyet dışındaki diğer kadrolara atanmaları halinde haklarında adaylık hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 61'inci maddesinde, "...istisnai memurluklara atananlar hakkında bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanır." hükmüne; 74'üncü maddesinde, "Bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca Danıştay 12'nci Dairesinin 16/02/1998 tarihli ve E:8281, K:348 sayılı Kararında ise, "...657 sayılı Yasanın atanmaya ilişkin hükümlerinin istisnai memuriyete atananlara uygulanamayacağının kurala bağlandığı dikkate alındığında, istisnai memurluklara aday memur statüsünde atama yapılamayacağı dolayısı ile de, aday memurlara ilişkin düzenleme yapan 657 sayılı Yasa hükümlerinin bu tür görevleri yürüten memurlara uygulanamayacağı anlaşılmaktadır. Kaldı ki, 657 sayılı Yasanın 158. maddesi uyarınca aday memurların asaletlerinin tasdikine kadar kademe ilerlemesi yapması mümkün değil iken, 657 sayılı Yasanın 61. maddesinin 2.fıkrasında istisnai memurlar için aksine düzenleme yapılmış olması, 657 sayılı Yasanın 163. maddesinde de; bu Kanuna tabi olmayan kurumlardan istisnai memuriyetlere atananların bu Kanuna tabi kurumlarda bir göreve atanmaları halinde adaylık hükümlerinin bu gibilere uygulanamayacağının hükme bağlanması da bu görevleri yürütenlerin statülerinin farklı bir biçimde düzenlendiğini göstermektedir." ibaresi yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve mezkur Danıştay Kararı çerçevesinde istisnai memuriyet kadrolarına atananlar hakkında asalet tasdiki uygulamasının yapılamayacağı ve bu memurların aday memur olarak geçirilmesi gereken asgari süreyi doldurmadan istisnai memuriyet dışındaki diğer kadrolara atanmaları halinde de adaylık hükümlerine tabi tutulamayacağı değerlendirilmektedir.

İzinler Hakkında

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken ücretsiz doğum iznine ayrılan ve bu süreçte KPSS ile memuriyete atanana aylıksız izninin kalan süresinin kullandırılıp kullandırılmayacağı hk. (29/07/2010-16837)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken ücretsiz doğum iznine ayrılan ve bu süre içerisinde KPSS sonucunda Genel Müdürlüğünüze 657 sayılı Kanununun 4/A maddesi kapsamında teknisyen unvanı ile yerleştirilen ...'ın ücretsiz izninden kalan sürenin kullandırılıp kullandırılmayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünü talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı kanunun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesinin ilk fıkrasında “ Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir...” hükmü ve “Aylıksız izin” başlıklı 108 inci maddesinde de “Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir. hükmü yer almaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personele doğum sebebiyle verilecek izinler mezkur Esasların 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrası ile düzenlenmiş olup, gerek bu madde hükmü ile gerekse “Yeniden Hizmete Alınma” başlıklı Ek 1 inci maddede yer alan “Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin bitiminden itibaren en geç bir yıl; ... içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler. “ hüküm ile doğuma dayalı izin hakları açısından sözleşmeli olarak istihdam edilen kadın personele memur statüsünde istihdam edilenler ile eşit hakların verilebilmesi ve paralel hükümlerin uygulanması amaçlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken doğum sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen ve bu süre içerisinde KPSS sonucunda Genel Müdürlüğünüze 657 sayılı Kanununun 4/A maddesi kapsamında teknisyen unvanı ile yerleştirmesi yapılan ilgilinin, atama işlemlerinin tamamlanmış olması kaydıyla, ücretsiz izninden kalan sürenin kullanılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Eşi yurtdışında görevlendirilen aday memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi çerçevesinde aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (17/06/2011-12168)

İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü bünyesinde aday memur olarak görev yapan ...'ın, eşinin Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca Almanya/Nürnberg'te din görevlisi olarak görevlendirildiğini ve bu sürenin de 01/01/2012 tarihine kadar uzatıldığını belirtilerek, ailevi sebeplerden dolayı bir yıl süre ile aylıksız izin talebinde bulunan ilgiliye aylıksız izin verilmesi hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108 inci maddesinde memurlara aylıksız izin verilmesine ilişkin hususlar düzenlenmiş olup, mezkur maddenin (E) bendinde, "Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dahil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkanlarıyla yetistirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sirekli görevle yurticine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tabi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir." denilmekte, aynı Kanunun Ek Madde 36 nci maddesinde de memurlar ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel arasından, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirme yapılabileceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümde eşleri yurtdışında görevlendirilen memurlar için bu iznin verilmesinde aday veya asil memur olma gibi bir kayıt getirilmediğinden, ilgili personele mezkur madde hükmü çerçevesinde belirtilen süre kadar aylıksız izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Analık izninin bitim tarihinde göreve başlayıp bir süre çalışan memura, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin geri kalan süresinin kullanılarak kullanılamayacağı hk. (24/04/2012-7061)

15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No:2)” hükümleri çerçevesinde, Üniversitenizde doğum yapan ve analık izni bitim tarihinde göreve başlayıp 5 ay sonra doğumdan dolayı ücretsiz izin talebinde bulunan bir personele doğum sebebiyle aylıksız izin verilip verilemeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108’inci maddesinin (B) fıkrası ile; “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 getirilmiştir. Yapılan bu değişiklikle doğum yapan memura isteği üzerine oniki aya kadar verilen aylıksız izin hakkı yirmidört aya çıkarılmış ve eşi doğum yapan memura da isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmış olup, doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihinin, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihini ise doğum tarihi olarak belirlemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Üniversitenizde doğum yapmasına müteakip analık izninin bitiminde göreve başlayan ve beş aydan sonra ücretsiz izin talebinde bulunan personele doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmidört aylık sürenin aşılmamasını teminen 5 aylık sürenin düşülerek kalan süre kadar aylıksız izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Eşi 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan ve yurtdışında görevlendirilen memura, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrasına göre aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (02/07/2012-11397)

Bakanlığınız İstanbul Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Muhafaza Memuru olarak görev yapan ...'ın, eşinin Türk Hava Yolları A.O. bünyesinde Venedik Müdürü olarak çalıştığından ve bu sebeple aylıksız izin talep ettiğinden bahisle, adı geçen personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/D maddesi uyarınca aylıksız izin verilip verilemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 Kanunu'na tabi personel kastedilmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; ilgiliye, eşinin 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak görev yapması ve dolayısıyla memur veya diğer personel kanunlarına tabi personel statüsünde olmamasına istinaden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/D maddesi çerçevesinde aylıksız izin verilmesinin mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Erken doğum yapan memurunun aylıksız izninin başlangıç tarihi hk. (13/09/2011-17722)

Rektörlüğünüz bünyesinde görev yapmakta olan Devlet memurunun 37 haftalık hamile iken almış olduğu 3 haftalık doğum öncesi izninden erken doğum sebebiyle kullanamadığı kısmının doğum sonrası analık iznine eklenip eklenmeyeceği, doğum sonrası analık izninin azami ne kadar süre kullandırılacağı hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 kullanılmayan 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, 108 inci maddesinin (B) bendinde ise, “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.

Diğer taraftan, Başkanlığımız tarafından hazırlanan (2) Seri No’lu “Kamu Personeli Genel Tebliği” 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğinin “Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler” başlıklı kısmının “Doğum Sebebiyle Verilecek Analık İzni” başlıklı bölümünde, “Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı analık izni süreleri, doğum sonrası analık izni sürelerine ilave edilecektir.

Bu çerçevede;

- Doğumdan önce sekiz hafta süreli analık iznine ayrılan ve bu süre içerisinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süreleri, doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

- Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine ayrılmayarak, sağlık durumunun uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içerisinde erken

doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamı doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir. ” hükmü, “Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin” başlıklı bölümünde ise “Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresinin (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmesi gerektiği,

- doğumun beklenen tarihte gerçekleşmesi halinde doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin başlangıç tarihinin doğumdan sonra asgari 8, azami 13 haftanın bitimde başlaması gerektiği, doğumun beklenen tarihten erken gerçekleşmesi halinde ise söz konusu süreler erken doğum sebebiyle doğum öncesinde kullanılmayan analık izni sürelerinin de eklenmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Yurtdışında doktora eğitimi almak için aylıksız izin kullanan memurun, bu süreçte yurtdışında çalışıp çalışamayacağı ve eğitim amacıyla yurtdışına gidenlerin mehil müddeti süreleri hk. (20/10/2011-20270)

Müsteşarlığınızda Hazine Uzmanı olarak görev yapan personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 ve 79 uncu maddesi uyarınca Dünya Bankasının sağladığı burs kapsamında lisans üstü eğitim yapmak üzere 01/09/2003-01/09/2005 tarihleri arasında aylıksız izin kullandıktan sonra görevine başladığını, 28/11/2005 tarihinden itibaren tekrar aylıksız izin aldığını ve söz konusu izni bir yıl daha uzattığını, Cambridge Üniversitesinde doktora programına kabul edilmesi sebebiyle 01/10/2007-01/10/2011 tarihleri arasında aylıksız izin aldığını ve Cambridge Üniversitesine bağlı Finansal Analizler ve Politikalar Merkezinde “Araştırma Görevlisi” olarak yürüttüğü görevinin devamı sebebiyle mezkur Kanunun 77 nci maddesine göre aylıksız izin talebinde bulunduğunu belirterek,

- ilgiliye mezkur Kanunun 77 nci maddesine göre aylıksız izin verilip verilmeyeceği, bu konuda idarenin takdir yetkisinin bulunup bulunmadığı,

- Müsteşarlığınız muvafakatı olmaksızın Cambridge Üniversitesine bağlı Finansal Analizler ve Politikalar Merkezinde Araştırma Görevlisi olarak çalışıp çalışamayacağı,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 ve 79 uncu maddesi uyarınca kullandığı aylıksız izni 01/10/2011 tarihinde biten personelin göreve başlamak için mehil müddeti kullanıp kullanamayacağı,

- mehil müddeti kullanamayacak ise ilgilinin görevine başlamaması halinde çekilmiş sayılıp sayılmayacağı ile görevine başlamadığı takdirde bu hususun 10 gün boyunca her gün itibariyle ayrı ayrı tutanağa bağlanmasının zorunlu olup olmadığı, hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “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, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilerle, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz...” hükmü, 125 inci maddesinin (D) bendinin (h) alt bendinde “Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 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 muvafakatı ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumla-

rında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilir...” hükmü, “Bilgilerini artırmak üzere dış memleketlere gönderilme” başlıklı 78 nci 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, “78 inci maddede yazılı olanlar kadrolarında bırakılırlar. Kadro karşılığı sözleşme ile istihdam edilenlerin sözleşmeleri devam eder ve (Şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kurumlarınca kendilerine maaşsız izin verilmesi uygun görülenler hariç) aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin Kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının % 60’ını Kurumlarından alırlar. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. 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.

Kurumlarınca gönderilenlerden, uluslararası kuruluşlarda staj yapan ve çalışma esas ve usulleri ile misyon şeffikleriyle ilişkileri Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Dışişleri Bakanlığınca belirlenen memurlara, gittikleri ülkelerde sürekli görevle bulunan ve dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığı tutarı, diğerlerine bu tutarın 2/3’ü ödenir. Şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine maaşsız izin verilenler ile Bakanlar Kurulunca kurumlar itibarıyla belirlenen kontenjan dışında gönderilenler hariç olmak üzere, burslu gidenlerin aldıkları burs miktarları bu miktarın altında ise aradaki fark kurumlarınca kendilerine ayrıca ödenir.

Bu suretle yapılacak fark ödeme, her türlü vergiden müstesnadır.

Sürelerinin bitiminde görevlerine başlamayanlar 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.

Görevlerine başlayıp da yükümlü buldukları mecburi hizmetini bitirmeden ayrılanlar veya bir ceza sebebi ile memurluktan çıkarılmış olanlar mecburi hizmetlerinin eksik kalan kısmı ile orantılı miktarı iki kat olarak ödemek zorundadırlar.” hükmü, “Bilgilerini artırmak üzere dış memleketlere gönderilme esasları” başlıklı 80 inci maddesinde ise, “Şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine maaşsız izin verilenler dışında her yıl yurt dışına gönderilebilecek Devlet memurlarının kurumlar itibarıyla sayıları, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

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.

MİT mensupları hakkında yukarıdaki esaslar, Başbakan tarafından onaylanacak bir talimatla belirtilir.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, mezkur Kanunun 80 inci maddesine istinaden hazırlanan ve 01/02/1974 tarihli ve 14786 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmeliğin “Göreve Dönme” başlıklı 21 inci maddesinin ilk fıkrasında; “Yurt dışına gönderilen Devlet memurları, tabi tutuldukları program sürelerinin bitiminde yol süreleri hariç olmak üzere, (15) gün içinde görevlerine dönerler. Bu sürenin bitiminde, özürsüz olarak görevlerine başlamayanlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Yurt dışı eğitimini tamamlayanlar, göreve başlamalarını müteakip gördüğü yurt dışı eğitiminin konusuyla ilgili alanda en az eğitim süresi kadar çalıştırılır.” hükmü yer verilmiştir.

Bu itibarla,

- Müsteşarlığınızda görev yapan söz konusu personele Cambridge Üniversitesi-ne bağlı Finansal Analizler ve Politikalar Merkezinin resmi bir kurum olması halinde ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince on yıla kadar aylıksız izin verilebileceği, mezkur hükme istinaden aylıksız iznin verilmesi hususunun Müsteşarlığınızın takdirinde bulunduğu,

- Mezkur Kanunun 28 inci maddesinde Devlet memurunun gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamayacağı belirtilmekte olup, aylıksız izin süresince Devlet memuru sıfatının gerektirdiği hak ve yükümlülüklerin devam etmesi sebebiyle, memurun aylıksız izinde iken çalışmasının söz konusu hükme aykırılık teşkil ettiği, konunun disiplin hükümleri çerçevesinde Müsteşarlığınızca değerlendirilmesini gerekli olduğu,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 inci maddesi uyarınca bilgilerini artırmak üzere yurtdışına gönderilenlere, mezkur Kanunun 79 uncu maddesinin ilk fıkrası ve Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmeliğin 21 inci maddesinin birinci fıkrası gereği izin bitiminde yol süresi hariç 15 günlük mehil müddetinin tanınması gerektiği, söz konusu sürenin bitiminde ilgilinin görevine başlamaması halinde ise çekilmiş sayılması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Eşi 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak görev yapan memura, eşinin atandığı yerde kendisinin çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesine göre izin verilip verilmeyeceği hk.(11/06/2012-10498)

... İl Müdürlüğünde memur olarak görev yapan ...”nın Türk Silahlı Kuvvetlerinde astsubay olarak görev yapan eşinin tayininin Hakkari İlinin Yüksekova İlçesine yapıldığını, söz konusu ilçede Kurumunuzun teşkilatının bulunmamasına rağmen Hakkari İlinin merkezinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğunu, ancak Hakkari İli merkezi ile Yüksekova İlçesi arası mesafenin 77 km olduğunu ve ulaşım imkanlarının kısıtlılığı sebebiyle gidiş geliş yapma imkanının bulunmadığını belirterek, söz konusu personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi kapsamında izin verilip verilmeyeceğine ilişkin Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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, yer değiştirme suretiyle atanan 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 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 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 hükümün, yer değiştirme suretiyle atanan 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 uygulanabileceği değerlendirilmekte olup, Genel Müdürlüğünüzde memur olarak görev yapan ...”nın Türk Silahlı Kuvvetlerinde astsubay olarak görev yapan eşinin 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapmaması sebebiyle, bahsi geçen Genel Müdürlüğünüz personeline mezkur Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilemeyeceği,

- mezkur Kanunun 108 inci maddesinde sürekli görevle yurtiçine atanan ve diğer personel kanunlarına tâbi olarak görev yapan personelin memur olan eşlerine görev süresi içinde aylıksız izin verilebileceğinin belirtilmesi sebebiyle, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak sürekli görevle Hakkari İlinin Yüksekova İlçesine atanan astsubayın Genel Müdürlüğünüz personeli olan eşine mezkur Kanunun 108 inci maddesi çerçevesinde aylıksız izin verilebileceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Yurtdışında görevlendirilen öğretim elemanının memur olan eşine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrası uyarınca aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (20/02/2010-3111)

Kurumunuz emrinde Tekniker unvanlı kadroda görev yapan ...”e eşinin 3 ay süreyle İsviçre”de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 39 uncu maddesinde istinaden kendi isteği üzerine Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca sağlanan desteklerden faydalanarak klinik araştırmacısı olarak görevlendirilmesi sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrası uyarınca aylıksız izin verilip verilmeyeceği hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108inci maddesinin (D) fıkrasında; “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 kurumlarınınca 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, eşinin 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi bir personel olması ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrasında belirtilen haller sebebiyle yurtdışına gönderilmesi kaydıyla, Kurumunuz emrinde Tekniker unvanlı kadroda görev yapan ...”e eşinin görev süresi içinde aylıksız izin verilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Aylıksız izinde iken doğum yapan memura, göreve başlamadan doğum sonrası analık izni ve aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (15/06/2011-11514)

Bakanlığınız Denetçilerinden ...”in eşinin yurtdışı lisans üstü eğitimi nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi gereği 08/09/2012 tarihinde kadar aylıksız izinli olduğu ve bu süre içerisinde doğum yaptığını belirterek, aylıksız izinde bulunan ilgilinin göreve başlamadan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi gereği doğum izni ve doğumla ilgili diğer haklardan yararlanma imkanının bulunup bulunmadığı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde, “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. 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.

Diğer taraftan, mezkur Kanununun 108 inci maddesinde; “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.” ifadesi yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi gereği eşinin yurtdışı lisansüstü eğitimi nedeniyle aylıksız izinli iken doğum yapan personelinize, göreve başlamadan mezkur Kanununun 104 üncü maddesi gereği doğum sonrası analık izni ve 108 inci maddesi gereği yirmidört aya kadar aylıksız izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Ölü doğum yapan memura aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk. (19/10/2012-15984)

657 sayılı Kanununun 108 inci maddesinde yer alan doğum olayının gerçekleşmiş olması kriteri esas alındığından ve madde metninde doğum yapan memura ifadesi kullanılması nedeniyle, ölü doğum yapmış memura analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren aylıksız izin verilip verilemeyeceği hususuna ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Mazeret iznini düzenleyen 104'üncü maddesinin (A) bendinde; “ Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı 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. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.” hükmü,

aylıksız iznini düzenleyen 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 yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde;

- söz konusu hükümde bahsi geçen analık izni, doğum yapan memurun gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürülülük hallerine mahsus mazeret izni kapsamında olup, ölü doğum yapan memura da ilgili hükümde geçen analık izninin verilmesi gerektiği,

-doğum yapan memura analık izni süresinin bitiminden ve eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar verilmekte olan aylıksız iznin, çocuğa bedensel, zihinsel ve duygusal gelişimi için gerekli olan anne bakımının sağlanmasını teminen kullandırıldığı hususundan hareketle, bu iznin ölü doğum yapan Devlet memurlarına ve eşlerine verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüz personeli’in 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 inci maddesi ve eşinin yurtdışında olması sebebiyle 108 inci maddesi gereğince toplam 8 yıl aylıksız izin kullandığını, şimdi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi çerçevesinde Amerika Birleşik Devletleri Wisconsin Ulaştırma Departmanında İnşaat Mühendisi Kıdemli Ulaştırma Sorumlusu olarak görev alması sebebiyle 3 yıl ücretsiz izin talep ettiğini belirterek, bahsi geçen personele mezkur Kanunun 77 nci maddesi gereğince aylıksız izin verilip verilemeyeceği hk.(1504/2009-6010)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “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, “Aylıksız İzin” başlıklı 108 inci maddesinin dördüncü fıkrasında “Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların eşlerine memuriyetleri süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar aylıksız izin verilebilir...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Yabancı Bir Memleket veya Uluslararası Kuruluşta Hizmet Alma” başlıklı 77 nci maddesinde, “Yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanlığın teklifi ve Başbakanın izni ile (her üç yılda bir Başbakan’ın izni alınmak kaydıyla) memuriyeti süresince toplam yabancı memleketlerde on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmi bir yıla kadar maaşsız izin verilebilir.” hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen hüküm ile Devlet memurlarına yabancı memleketlerde ve uluslararası kuruluşlarda çalışmaları için aylıksız izin verilmesi hususu düzenlenmiştir

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 inci maddesinde ve 108 inci maddesinin dördüncü fıkrasında bahsi geçen izinler ile 77 nci maddesinde yer alan izin farklı sebeplere dayanılarak verilmesi sebebiyle bu izinlerin birbirinden ayrı düşünülmesi gerektiği, mezkur Kanunun 77 nci maddesinde geçen “yabancı memleketler” ibaresinden yabancı bir ülkenin kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarının; “uluslararası kuruluşlar” ibaresinden ise birden fazla devletin katılımı ile kurulmuş olup alanında tüm katılımcı ülkelere hizmet veren kuruluşların anlaşılması gerektiği hususundan hareketle, bu açıklamalar kapsamında değerlendirilmek suretiyle Devlet memurlarına 657 sayılı Kanununun 77 nci maddesine göre memuriyeti boyunca yabancı memleketlerde toplam on yıl, uluslararası kuruluşlarda toplam yirmi yıla kadar aylıksız izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.

- HASTALIK VE REFAKAT İZNI

Özet: 18 aylık hastalık izni süresinin bitiminde çalıştığı kuruma iyileştğine dair raporu ya da hastalığının devam ettiğine dair resmi sağlık kurulu raporunu ibraz etmeyen memurun çekilmiş sayılıp sayılmayacağı hk. (25/04/2011-8596)

Kurumunuzda yurt yönetim memuru olarak görev yapan ve değişik tarihlerde psikiyatrik rahatsızlıklara dayalı olarak hastalık izni alan ...'un 18 aylık hastalık izni süresinin bitiminde göreve başlayabilmesi için iyileştğine dair sağlık raporu veya psikiyatri alanında hastalığının devam ettiğine dair sağlık kurulu raporu ibraz etmediğini belirten ve ilgilinin memuriyetten çekilmiş sayılıp sayılmayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

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, iyileştğine 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...” hükmüne yer verilmek suretiyle, uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık sebebiyle 18 ay hastalık izni verilenlerin; göreve başlayabilmeleri için bu sürenin bitiminde çalıştıkları kuruma iyileştiklerine dair raporu ibraz etmelerinin zorunlu olduğu, 18 aylık süre sonunda da iyileşemeyenlerin hastalıklarının devam ettiğinin resmi sağlık kurulu ile belgelendirmesi halinde 18 ay daha hastalık izni verileceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Çekilme” başlıklı 94 üncü maddesinde; “... 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...” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; psikiyatrik rahatsızlıklara dayalı olarak 18 ay hastalık izni verilen ve bu sürenin sonunda iyileştğine dair sağlık raporu veya hastalığının devam ettiğine dair resmi sağlık kurulu raporu ibraz etmeyen ilgilinin, 657 sayılı Kanunun 94 üncü maddesi uyarınca Kurumunuzca kabul edilebilir mazereti olmaksızın görevini terk etmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi kaydıyla, çekilmiş sayılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet memurlarının mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularının acil servislerinden aldığı hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilemeyeceği hk. (07/09/2012-14312)

İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünüzde şef olarak görev yapan personelin 12/07/2012-27/07/2012 tarihleri arasında yıllık izin kullandığını, söz konusu personelin yıllık izninin bitimini takip eden 30/07/2012 Pazartesi günü göreve başlaması gerekirken ilgilinin bahsi geçene tarihte saat 13:23”te Sivas İli Gurun İlçesi Devlet Hastanesinin Acil Polikliniğinden 5 günlük hastalık raporu aldığını belirterek, bahsi geçen personelin mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışından almış olduğu hastalık raporunun hastalık iznine çevrilip çevrilemeyeceği hususunda görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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 yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur.” hükmü, söz konusu madenin 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere Devlet memurlarının mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışından aldığı hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi mümkün bulunmamakta olup, bahsi geçen personelin yıllık izninin bitimini takip eden 30/07/2012 Pazartesi günü mesai saatinde görev yerinde bulunması gerekirken yıllık iznini geçirdiği Sivas İlinde kalarak Pazartesi günü saat 13:23”de acil polikliniğinden almış olduğu hastalık raporunun hastalık iznine çevrilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Hastalık raporunu Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirtilen süre içinde çalıştığı kuruma iletmeyen memura uygulanacak işlem hk. (17/11/2011-19238)

Devlet memurlarına tek hekim tarafından 10 gün süreyle verilen hastalık raporlarının bitiminde yapılan kontrol muayenesi sonucunda tekrar 10 günlük rapor verildiğini, ikinci 10 günlük istirahat süresinin eski rapora yazıldığını, bu sebeple eski raporun istirahat süresince Devlet memurunda kaldığını ve Kurumunuzun zamanında bilgilendirilmediği belirterek, memurlara verilecek ikinci on günlük istirahat raporlarının yazım şekli hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hastalık ve refakat iznini düzenleyen 105 inci maddesinin altıncı fıkrasında “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. Söz konusu hüküm gereğince hazırlanarak 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 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, “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, “3) Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve bu Yönetmelik ile belirlenen usul 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, “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.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun “Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 11 inci maddesinde “Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.” hükmü yer almakta, 124 üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise, 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 mez-

kur Kanununun 125 nci maddesinde sıralanan disiplin cezalarından birisinin verileceği belirtilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde,

- Devlet memurlarına tek hekim tarafından verilen ve kontrol muayenesi öngörülen 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 gerekmekte olup; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesinin zorunlu olması sebebiyle, tek hekim tarafından verilen ve kontrol muayenesi öngörülen raporun, aslını veya bir örneğini söz konusu süre içerisinde Kurumunuza iletmeyen ilgili hakkında 657 sayılı Kanununun 125 nci maddesi çerçevesinde işlem yapılabileceği,

- tek hekim tarafından kontrol muayenesi sonrasında verilen hastalık raporlarının yazım şekli hususunda ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş alınması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Mesai saatleri dışında memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucuları acil servisleri tarafından verilen hastalık raporunun geçerli olup olmadığı, hastalık izni içinde memuriyet mahalli dışından alınan raporların geçerli olup olmadığı hk. (10/01/2012-25118)

Bakanlığınızda laborant olarak görev yapan ...'ın 17/12/2011-18/12/2011 tarihleri arasındaki hafta sonu tatilini geçirmek üzere il dışına çıktığını, 19/12/2011 tarihinde saat 07:20'de Eskişehir Devlet Hastanesi Acil Servisine başvurarak 19/12/2011-21/12/2011 tarihleri arasında kullanılmak üzere 3 günlük rapor aldığını, bu raporu takiben 21/12/2011 tarihinde de Eskişehir İyiler Ana Sağlık Merkezindeki 26-14-042 nolu Aile Hekimi ... tarafından ilgiliye 21/12/2011-30/12/2011 tarihleri arasında kullanılmak üzere 10 günlük rapor verildiğini belirterek, söz konusu raporların geçerli olup olmadığı ile ilgilinin 19/12/2011 tarihinde almış olduğu hastalık raporunun hastalık iznine çevrilip çevrilemeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanununun 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 yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur." hükmü, söz konusu maddenin beşinci fıkrasında ise " Bu Yönetmelik ile tespit edilen usul ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usul 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Devlet memurlarının mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere mesai saatleri haricinde memuriyet mahalli dışında;

- Resmi sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ancak acil servisleri tarafından düzenlenebilecek olması sebebiyle söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

- Özel sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ise acil servislerce düzenlenmiş olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği, acil servisler dışında düzenlenen hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilemeyeceği, mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışından alınan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Bu itibarla,

- Bakanlığınız personelinin 19/12/2011 tarihinde saat 07:20'de Eskişehir Devlet Hastanesinin Acil Servisine başvurarak 19/12/2011-21/12/2011 tarihleri arasında kullanılmak üzere aldığı (3) günlük hastalık raporunun, mesai saatleri haricinde memuriyet mahalli dışındaki resmi sağlık hizmeti sunucu acil servisi tarafından verilmesi sebebiyle söz konusu raporun hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

- mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre Devlet memurunun kanuni izinlerini(hastalık izni de dahil) kullanması sırasında memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularından aldığı hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi gerektiğinden, Eskişehir İyiler Ana Sağlık Merkezinde 26-14-042 nolu .. tarafından 21/12/2011 tarihinde ilgiliye verilen 10 günlük raporun hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Hafta sonu tatili ve bayramlarda memuriyet mahalli dışına çıkan Devlet memurlarının rahatsızlanarak hastalık raporu alması halinde söz konusu raporların hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk.(19/03/012-4586)

6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “İkamet mecburiyeti” başlıklı ek 20 nci maddesinin yürürlükten kaldırılması sebebiyle Devlet memurlarının yetkili amirden izin almadan hafta sonu tatili ve bayramlarda memuriyet mahalli dışına çıkabildiğini belirterek, hafta sonu tatili ve bayramlarda memuriyet mahalli dışına çıkan Devlet memurlarının rahatsızlanarak hastalık raporu alması halinde söz konusu raporların hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 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 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, 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, mezkur 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 gerektiği,

- Özel sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ise acil servislerce düzenlenmiş olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği, acil servisler dışında düzenlenen hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmeyeceği, mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışından alınan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte geçen “memuriyet mahalli” ifadesinin tanımı ile ikamet adresi ile memuriyet mahalli farklı olan memurun ikamet adresinden aldığı hastalık raporunun geçerli olup olmadığı hk.(16/05/2012-6855)

Kurumunuz bünyesinde çalışan bazı personelin ikamet adresinin memuriyet mahallinde olmayıp çevre il ve ilçelerde bulunduğundan (Örneğin Polatlı Şube Müdürlüğünde çalışan personelin ikametgahının Ankara Merkezinde, Adana Şube Müdürlüğünde çalışan personelin ise ikametgah adresinin Osmaniye İlinde olabildiğinden) bahisle, memurun ikamet mahallinde hastalanması halinde memuriyet mahalline gitmeyerek ikamete dayalı olarak tespit edilen aile hekiminden alacağı istirahat raporunun, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre geçerli olup olmayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 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 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, 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.

Ayrıca, 25/05/2010 tarih ve 27591 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulaması Yönetmeliğinin 8’inci maddesinin beşinci fıkrasında; “Sürekli ikamet ettiği bölgeden uzakta kalacak kişi veya geçici süre ile Türkiye’de ikamet edecek olan kişi, kendisine yakın konumdaki bir aile hekiminden misafir olarak sağlık hizmeti alır. Ancak 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa tabi olan ilçeler misafir uygulaması bakımından tek bölge kabul edilir. Aile hekimi misafir kişiler için herhangi bir ücret talep edemez.” hükmü yer almakta olup, sürekli ikamet ettiği bölgeden uzakta kalacak Devlet memuru kendisine yakın konumdaki bir aile hekiminden misafir olarak sağlık hizmeti alabilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin altıncı fıkrasında geçen “memuriyet mahallindeki sağlık hizmeti sunucuları” ifadesinden memurun görev yaptığı ilin

sınırları içinde bulunan sağlık hizmeti sunucularının anlaşılması gerekmekte olup, Ankara'nın Polatlı İlçesinde görev yapan Devlet memurunun ikametgahının bulunduğu Ankara merkezdeki aile hekiminden aldığı raporun bahsi geçen Yönetmelikte belirtilen diğer hükümlere de uygun olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

-mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere, mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışındaki sağlık hizmeti sunucularından alınan (hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmemesi gerekmekte olup, Adana Şube Müdürlüğünde çalışan Devlet memurunun ikametgah adresi olan Osmaniye İlindeki aile hekiminden mesai saatleri içinde aldığı hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilemeyeceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Doğum sonrası analık izninin bitiminde göreve başlamadan alınan hastalık raporları ile kullanmış olduğu hastalık izninin bitiminde çalışır denildiği halde tekrar alınan hastalık raporunun hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk. (15/06/2012-10056)

Doğum sonrası analık izninin bitiminde göreve başlamadan alınan hastalık raporları ile kullanmış olduğu hastalık izninin bitiminde çalışır denildiği halde tekrar alınan hastalık raporunun hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 kullanılmayan 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.

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 Resmî 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 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, 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.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, mezkur Yönetmeliğin 7 nci maddesinin 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 bil-

dirilir. 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- doğum sonrası analık izninin bitiminde hastalık raporu alabilmek için göreve başlamaya gerek olmadığı, doğum sonrası analık izninin bitiminde göreve başlamadan alınan hastalık raporlarının Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te belirlenen usul ve esaslara uygun olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

- tek hekim tarafından verilen raporda kontrol muayenesi yapılacağı yazılmamasına rağmen rapor süresinin bitiminde ilk hastalığın devamı veya başka bir hastalığa yakalanma halinde alınan hastalık raporlarının mezkur Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara uygun olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Hafta sonu tatili, resmi veya dini bayramlarda memuriyet mahalli dışına(il dışı veya yurtdışı) çıkan Devlet memurunun il dışından veya yurtdışından almış olduğu hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği ile hafta sonu tatili, resmi veya dini bayram günlerini takip eden günün mesai saatleri içerisinde il dışındaki veya yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucularından alınmış olan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği hk.(01/10/2012-15710)

1- Hafta sonu tatili, resmi veya dini bayramlarda memuriyet mahalli dışına(il dışına) çıkan Devlet memurunun il dışından almış olduğu hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği,

2- Hafta sonu tatili, resmi veya dini bayramlarda memuriyet mahalli dışına(yurt dışına) çıkan Devlet memurunun yurt dışından almış olduğu hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği,

3- Hafta sonu tatili, resmi veya dini bayram günlerini takip eden günün mesai saatleri içerisinde il dışındaki veya yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucularından alınmış olan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilip çevrilmeyeceği,

hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasında 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 “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 yer almaktadır.

Ayrıca, adı geçen Yönetmeliğin “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 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 sağladığı 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, 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.

1- Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere hafta sonu tatili, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile genel tatil günlerinde memuriyet mahalli dışına(il 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 gerektiği,

- Özel sağlık hizmeti sunucularından almış oldukları hastalık raporlarının ise acil servislerce düzenlenmiş olması halinde hastalık iznine çevrilmesi gerektiği, acil servisler dışında düzenlenen hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilemeyeceği, mütalaa edilmektedir.

2- Mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere hafta sonu tatili, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile genel tatil günlerinde memuriyet mahalli dışına(yurt dışına) çıkan Devlet memurlarının yurt dışından almış oldukları hastalık raporunun ilgili ülkenin sağlık hizmeti sunucularının acil servisleri tarafından düzenlenmesi ve raporun o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması kaydıyla hastalık iznine çevrilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

3- Mezkur Yönetmelikte belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere hafta sonu tatili, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile genel tatil günlerini takip eden günün mesai saatleri içinde memuriyet mahalli dışından(il dışından veya yurt dışından) alınan hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Hastalık Raporunun fen yönünden incelenmesi için hakem hastaneye sevk durumunda memurun kaç gün içinde hastaneye gitmesi gerektiği, 40 günü aşan tek hekim raporlarının sağlık kurulunca onay işleminin kim tarafından yapılacağı, sağlık kurulu raporunun bitiminde tek hekim raporu alınıp alınmayacağı hk.(05/10/2012-14654)

1- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fen yönünden incelenmesi için hakem hastaneye sevk edilmesi durumunda bu personelin hakem hastaneye kaç gün içinde gitmesi gerektiği,

2- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun hakem hastane tarafından fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde ilgililer hakkında nasıl bir işlem tesis edilmesi gerektiği,

3- Bir takvim yılı içinde toplam 40 günü aşan tek hekim raporlarının geçerli sayılabilmesi için resmi sağlık kurullarınca onaylanması gerektiğinden bahisle, söz konusu işlemin idare tarafından mı yoksa memur tarafından mı yapılacağı,

4- Rahatsızlığından dolayı sağlık kurulu raporu alan bir memurun istirahat süresi dolmadan aynı veya başka bir rahatsızlıktan dolayı tek hekim raporu almasının usule uygun olup olmadığı,

hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

1-2- Bilindiği üzere, 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 “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 7 nci maddesinin 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.

Diğer taraftan, 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 bulunmuş sayılır.

Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, özürsüz olarak göreve gelmeme hali 657 sayılı Kanunun 125 nci maddesinin (C) ve (D) bentlerinde göreve gelinmeyen gün sayısına göre farklı disiplin cezalarına konu edilmiş, aynı maddenin (E) bendinde ise özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmeyenlerin bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılacakları belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarınca söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi gerektiği değerlendirilmekte olup, bahsi geçen hastalık raporunun mezkur Yönetmelikte belirtilen sürede kamu kurum ve kuruluşlarına intikalinden sonra memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi gerektiği,

- Devlet memurunun hastalık raporunda belirtilen sürenin bitiminden önce hakem hastaneye gitmesi gerektiği,

- Hakem hastane sağlık kurullarınca Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde ise ilgilinin hastalık raporlarında belirtilen sürede izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılması ve hakkında 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

3- Bilindiği üzere, adı geçen Yönetmeliğin “Hastalık raporu ve izin süreleri” başlıklı 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; “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 7 nci maddesinin 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Devlet memurunun tek hekimden almış olduğu raporun mezkur Yönetmelikte belirtilen sürede kamu kurum ve kuruluşlarına intikalinden sonra ilgilinin bir takvim yılı içinde aldığı tek hekim raporlarının toplamının 40 günü aştığının tespit edilmesi halinde kurum tarafından ilgilinin tek hekimden aldığı raporların 40 günü aştığı ve söz konusu raporun resmi sağlık kurulunca onaylanması gerektiğine dair yazılı bildirim ilgilie yapılması ve memur tarafından bahsi geçen tek hekim raporunun resmi sağlık kuruluna onaylatırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

4- Bilindiği üzere, 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. Raporla kontrol muayenesi öngörölmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.” hükmü, 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. Raporla 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.

Bu itibarla, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te sağlık kurulunca verilen hastalık raporlarının bitiminde aynı veya başka bir hastalığa dayalı olarak tek hekim raporu alınamayacağına dair herhangi bir hükmün bulunmaması sebebiyle, Devlet memuruna sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca verilen rapor süresinin bitiminde aynı hastalığa veya başka bir hastalığa ilişkin olarak alınan tek hekim raporlarının mezkur Yönetmelikte yer verilen usul ve esaslara uygun olması kaydıyla hastalık iznine çevrilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının, sigortalı çalışanlar için düzenlenen geçici iş göremezlik belgesinin üzerine düzenlenip düzenlenemeyeceği ile Devlet memurunun birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun tek hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği hk.(18/05/2012-8328)

1) Bakanlığınıza bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının, sigortalı çalışanlar için düzenlenen geçici iş göremezlik belgesinin üzerine düzenlenip düzenlenemeyeceği,

2) Devlet memurunun birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği ile refakat edecek hastada yaş sınırlamasının bulunup bulunmadığı,

hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

1) Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasında; “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 Yönetmelik”te Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, mezkur Yönetmeliğin 11 inci maddesinde; “(1) Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı çerçevesinde işlem yapılır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 28/08/2008 tarihli ve 26981 sayılı Resmi Gazete”de yayımlanan Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği”nin “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ff) bendinde sağlık raporunun “Uzman hekim raporunu/ sağlık kurulu raporunu”; (gg) bendinde Uzman hekim raporunun “İlgili tek uzman hekim tarafından düzenlenen başhekimlik mührü ve ıslak imza onayı bulunan sağlık raporunu,”; (ğğ) bendinde ise Sağlık kurulu raporunun “İlgili daldan üç uzman hekimin katılımıyla, aynı daldan üç uzman hekim bulunmaması hâlinde ise ilgili dal uzmanı ile birlikte öncelikle bu uzmanlık dalına en yakın uzmanlık dalından olmak üzere başhekimin seçeceği diğer dallardan uzman hekimlerin katılımı ile en az üç uzman hekimden oluşan sağlık kurullarınca düzenlenen, başhekimlik mührü ve ıslak imza onayı bulunan sağlık raporunu,” ifade edeceği belirtilmektedir.

Ayrıca, 17/08/2011 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yayınladığı duyuruda; “6111 sayılı Kanununun 107 nci madesi ile 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesinde yer alan “Hastalık ve refakat izni” ne ilişkin değişiklikler yapılmış olup “Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişle-

ri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği” hüküm altına alınmış ve söz konusu hükümler 25.02.2011 tarihinden itibaren geçerlidir.

Bu itibarla, Kurum mevzuatı gereği 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için “geçici iş göremezlik belgesi” düzenlenmeyecek ve istirahat raporları Kuruma gönderilmeyecektir.

İlgililerin istirahat raporlarına ait düzenlenmesi gereken belgelere ilişkin olarak Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığından bilgi alınması gerekmektedir.” denilmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi için gerekli olan belgelerden biri olan ve 27.06.2007 tarihli ve 26565 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumları Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin ekinde örneği yer alan iş göremezlik belgesi 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için **düzenlenmemektedir. İş göremezlik belgesi Devlet memurları için düzenlenmemekle birlikte, söz konusu belgede** “birinci on güne kadar ayaktan istirahatler için doldurulacak bölüm”, “ikinci on güne kadar ayaktan istirahatler için doldurulacak bölüm”lerin yer alması ve birinci on günlük istirahat süresi sonunda kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağı hususunun belirtilmesi Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygunluk göstermekte olup, bu hususun Devlet memurlarına verilen hastalık raporların kontrolünü kolaylaştıracağı değerlendirilmektedir.

Bu itibarla,

- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, mezkur Yönetmeliğin 11 inci maddesinde bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı çerçevesinde işlem yapılacağı belirtilmesi sebebiyle rapor örneğine ilişkin hususun sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği”nde ise uzman hekim raporu ile sağlık kurulu raporunun tanımları yapılarak söz konusu raporlarda bulunması gereken unsurlar belirtilmekte olup, Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının söz konusu unsurları içermesi gerektiği,

- her ne kadar Devlet memurları için iş göremezlik belgesinin düzenlenmesine ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına gönderilmesine gerek olmamakla birlikte, söz konusu belgenin formatının Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygunluk gösterdiği değerlendirilmekte olup, Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının iş göremezlik belgesi üzerine de düzenlenebileceği,

mütalaa edilmektedir.

2) 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 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.

Bu itibarla,

- 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 izin verileceği,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri sırasında Devlet memurunun söz konusu kişilere refakat etmesi halinde izin verileceğine dair herhangi bir hükmün 657 sayılı Kanunda bulunmaması sebebiyle, bahsi geçen durumda memura hekim raporuna istinaden refakat sebebiyle izin verilemeyeceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esaslara aykırı hastalık raporu alan ve söz konusu raporu süresi içinde çalıştığı kuruma bildirmeyen memurun çekilmiş sayılıp sayılmayacağı hk.(29/06/2012-9834)

Kurumunuz personeli ...'ın devamsızlığından dolayı çekilmiş sayıldığını, ancak, ilgilinin bilahare göreve gelmediği günlere ilişkin olarak hastalık raporu ibraz ettiği ve bu raporların mevzuata uygunluğu konusunda tereddüde düşüldüğünü belirterek, konuyla ilgili Başkanlığımızın görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin "Hastalık raporu ve izin süreleri" başlıklı 6 ncı maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarında; "Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporla kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.

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. ..." hükmü, 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, 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde;

- İlgilinin kontrol muayenesi sonrasında 10 günü aşan raporunu sağlık kurulundan alması gerekirken tek hekimden alması nedeniyle raporun usule aykırı olarak alındığı, ayrıca, ilgilinin raporunu hastalık iznine çevrilmek üzere aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden mesai saati bitimine kadar bağlı olduğu disiplin amirine intikal ettirme yükümlülüğünü yerine getirmediği,

- Usulüne aykırı olarak alınmış bu hastalık raporlarının izne çevrilemeyeceği, ilginin müstafi sayıldıktan sonra raporu ibraz etmesi, dolayısıyla kendisine raporun usule aykırı olduğunun bildirilmesinin mümkün olmaması nedeniyle, mezkur Yönetmeliğin 7/5 maddesinin uygulama kabiliyetinin bulunmadığı,

- Danıştay 12 nci Dairesinin Esas No: 2004/2273 Karar No: 2007/607 sayılı Kararında, usulüne aykırı rapor aldığı halde, kurumuna bunu bildirmeyen ve görevine gelmemeyi sürdüren kişi hakkında tesis edilen müstafi sayılma işleminin hukuka aykırı olmadığı belirtilmiştir. Danıştayın Kararı da dikkate alınarak, zamanında bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen, bununla birlikte usule aykırı rapor aldığı tespit edilen personel hakkında 657 sayılı Kanunun 94 üncü maddesi çerçevesinde işlem tesis edilmesinde hukuki olarak bir engel bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet memurlarına verilen 18 aylık hastalık izni süresinin başlangıç tarihi ile 18 aylık sürenin bitiminde ilgilinin göreve başlayabilmesi için iyileştigiğine dair raporu veya hastalığının devam ettiğine dair resmi sağlık kurulu raporunu kendisinin kuruma ibraz etmesi gerekip gerekmediği hk. (08/04/2011-5936)

Kurumunuzda yurt yönetim memuru olarak görev yapan ...'un değişik tarihlerde psikiyatrik rahatsızlıklara dayalı olarak 249 gün rapor aldığı, bu arada ilgilinin basit yaralama suçundan ötürü Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 11/06/2010 tarihli ve 14416 sayılı raporu doğrultusunda Mahkemece sağlık kurumlarında koruma ve tedavi altına alınmasına karar verildiğini belirterek ilgili hakkında 18 aylık hastalık izni süresinin ne zaman başladığı ve sona ereceği, söz konusu sürenin bitiminde ilgilinin hastalığının devam edip etmediğine dair rapor için ilgiliyi hangi kurumun hastaneye sevk edeceği hususlarında görüş talep ettiğiniz ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

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 on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azami süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usule 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, ilgilinin hastalığının kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık kapsamında değerlendirilmesi sebebiyle söz konusu personele memuriyet süresi boyunca aynı hastalığın devamı sebebiyle kesintili veya kesintisiz şekilde verilen hastalık raporlarında gösterilecek lüzum üzerine on sekiz aya kadar hastalık izni verileceği; kullanmış olduğu hastalık izin süresinin sonunda hastalığının devam ettiğinin resmi sağlık kurulu raporu ile tespit edilmesi halinde bu rapor tarihinden başlatılmak üzere hastalık izin süresinin bir katına kadar uzatılacağı, bu sürenin sonunda da iyileşmeyen memur hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması gerektiği, on sekiz aylık sürenin başlangıç tarihinin aynı hastalığa bağlı olarak ilk kez hastalık izni verilen tarih olacağı, on sekiz aylık sürenin bitiminde ilgilinin göreve başlayabilmesi için iyileştigiğine dair raporu veya hastalığının devam ettiğine dair raporu kendisinin kuruma ibraz etmesi gerektiği ayrıca bir sevk işlemine gerek olmadığı, hastalık sebebiyle yatarak görülen tedavi sürelerinin hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet memurunun yıllık iznini kullanırken hastalık raporu alması halinde göreve ne zaman başlayacağı hk.(01/12/2011-22610)

Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin ilgili hükmü gereğince hastalık izninin yıllık izin tarihinden önce veya aynı tarihte sona ermesi halinde yıllık izin süresinin hastalık izni süresi kadar uzayıp uzamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 kullanılmayan yıllık izinler 657 sayılı Kanununun 103 üncü maddesine göre kullanılır.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, yukarıda anılan Yönetmelik hükümleri gereğince hastalık izninin yıllık izin tarihinden önce sona ermesi halinde memurun kalan yıllık iznini kullanmaya devam edeceği, hastalık izninin yıllık izin tarihiyle aynı tarihte sona ermesi halinde ise; bu izinlerin bittiği tarihte göreve başlanacağı ve hastalık izni dolayısıyla kullanılmayan yıllık izinlerin 657 sayılı Kanununun 103 üncü maddesi hükmüne göre kullanılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Hastalık raporlarının süresi dolmadan Devlet memurunun göreve başlamayı istemesi halinde iyileştigiine dair rapora gerek olup olmadığı hk. (21/12/2011-22471)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesi ile Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin ilgili hükümlerinde Devlet memurlarına gerek tek hekim raporu gerekse sağlık kurulu raporu ile verilen istirahat raporlarının süresi dolmadan Devlet memurunun göreve başlamasında sakınca bulunup bulunmadığı ya da istirahat süresi tamamlanmadan göreve başlanması için yeni bir rapor istenip istenilmeyeceği hususlarında açıklık bulunmadığından tereddüt hasıl olduğunu belirterek, söz konusu uygulamaya esas Başkanlığımız görüşünün sorulduğu ilgi yazı incelenmiştir.

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, iyileştigiine 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.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesi 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 Resmî Gazete’de yayımlanmış olup, adı geçen Yönetmelikte Devlet memurlarına hastalık raporlarının hangi hâllerde, hangi hekimler veya sağlık kurumları tarafından verileceği, raporların süreleri ile hastalık ve refakat iznine ilişkin usûl ve esaslar düzenlenmiştir. Mezkur Yönetmeliğin “Memurun iyileştigiine dair sağlık raporu” başlıklı 9 uncu maddesinde; “657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde belirtilen süreler kadar izin kullanan memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigiine dair resmî sağlık kurulu raporunu ibraz etmesi zorunludur. Bu rapor, yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle göre düzenlenir. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, 105 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.” hükmü yer almakta olup, söz konusu hüküm gereğince 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinde yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigiine dair resmî sağlık kurulu raporunu ibraz etmesi zorunlu bulunmakta olup, Devlet memurlarına verilen tek hekim raporu veya sağlık kurulu raporunda

belirtilen istirahat süresi bitmeden memurun göreve başlanmak istemesi halinde iyileştiğine dair tabip raporunun ilgiliden isteneceğine ilişkin

herhangi bir hüküm gerek 657 sayılı Kanunda gerekse Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte bulunmamaktadır.

Bu itibarla, tek hekim veya sağlık kurulu tarafından öngörülen istirahat süresi bitmeden Devlet memurunun hastalığının iyileşip iyileşmediğinin gerek Devlet memuru gerekse ilgili amir tarafından değerlendirilemeyeceği, söz konusu değerlendirmenin ancak tek hekim veya sağlık kurulu tarafından yapılabileceği dikkate alındığında; tek hekim raporu veya sağlık kurulu raporunda belirtilen istirahat süresi bitmeden Devlet memurunun göreve başlamak istemesi halinde iyileştiğine dair tek hekim veya sağlık kurulu raporunu ibraz etmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara aykırı hastalık raporu alması halinde memura uygulanacak işlem hk.(19/01/2012-24970)

Genel Müdürlüğünüz personeli ...'in tek hekimden almış olduğu 20 günden sonraki hastalık raporlarının onaylanmak üzere gönderildiği sağlık kurulunca ilme ve fenne uygun olduğu ancak usule uygun olmadığına karar verildiğini, daha önce aynı durumda olan diğer personelin 399 sayılı KHK'nın ilgili maddesi hükmü gereğince sözleşmesinin fesh edildiğini ancak bu işleme karşı açılan davalarda genelde Genel Müdürlüğünüz aleyhine mahkeme kararı verildiğini belirterek, tek hekim tarafından verilen rapor süresini aşan hastalık raporlarına ilişkin yapılacak işleme esas Başkanlığımız görüşünün sorulduğu ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesi 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, adı geçen Yönetmelikte Devlet memurlarına hastalık raporlarının hangi hâllerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği, raporların süreleri ile hastalık ve refakat iznine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Mezkur 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 fasilalarla 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, “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 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, 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.

Diğer taraftan, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 23 üncü maddesinde; “Sözleşmeli personelin hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz doğum izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.” hükmü, mezkur KHK nın 45/a maddesinde ise; “Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

a)İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,
...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

-Genel Müdürlüğünüz personeline tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilen hastalık raporlarının sürelerinin Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olması gerektiği,

-Mezkur Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemeyeceğinden, söz konusu personelin almış olduğu hastalık raporunun bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durumun ilgiliye yazılı olarak bildirilmesi gerektiği,

-Hastalık raporunun mezkur Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınması sebebiyle hastalık iznine çevrilmediğine ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirim yapılmasına rağmen ilgilinin bildirim yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması halinde ise mezkur Yönetmelik'in 7 nci maddesine göre söz konusu personelin izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılması ve hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği,
mütalaa edilmektedir.

Özet: Hastalık Raporunun fen yönünden incelenmesi için hakem hastaneye sevk durumunda memurun kaç gün içinde hastaneye gitmesi gerektiği, 40 günü aşan tek hekim raporlarının sağlık kurulunca onay işleminin kim tarafından yapılacağı, sağlık kurulu raporunun bitiminde tek hekim raporu alınıp alınmayacağı hk.(05/10/2012-14654)

1- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fen yönünden incelenmesi için hakem hastaneye sevk edilmesi durumunda bu personelin hakem hastaneye kaç gün içinde gitmesi gerektiği,

2- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun hakem hastane tarafından fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde ilgililer hakkında nasıl bir işlem tesis edilmesi gerektiği,

3- Bir takvim yılı içinde toplam 40 günü aşan tek hekim raporlarının geçerli sayılabilmesi için resmi sağlık kurullarınca onaylanması gerektiğinden bahisle, söz konusu işlemin idare tarafından mı yoksa memur tarafından mı yapılacağı,

4- Rahatsızlığından dolayı sağlık kurulu raporu alan bir memurun istirahat süresi dolmadan aynı veya başka bir rahatsızlıktan dolayı tek hekim raporu almasının usule uygun olup olmadığı,

hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

1-2- Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanununun 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 “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 7 nci maddesinin 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.

Diğer taraftan, 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.

Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, özürsüz olarak göreve gelmeme hali 657 sayılı Kanunun 125 nci maddesinin (C) ve (D) bentlerinde göreve gelinmeyen gün sayısına göre farklı disiplin cezalarına konu edilmiş, aynı maddenin (E) bendinde ise özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmeyenlerin bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılacakları belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde kamu kurum ve kuruluşlarının söz konusu raporların hastalık iznine çevrilmemesi gerektiği değerlendirilmekte olup, bahsi geçen hastalık raporunun mezkur Yönetmelikte belirtilen sürede kamu kurum ve kuruluşlarına intikalinden sonra memurun bulunduğu yere yakın ve Sağlık Bakanlığınca belirlenen bir hakem hastaneye sevk edilmesi gerektiği,

- Devlet memurunun hastalık raporunda belirtilen sürenin bitiminden önce hakem hastaneye gitmesi gerektiği,

- Hakem hastane sağlık kurullarınca Devlet memurunun almış olduğu hastalık raporunun fenne aykırı olduğuna karar verilmesi halinde ise ilgilinin hastalık raporlarında belirtilen sürede izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılması ve hakkında 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılması gerektiği, mütalaa edilmektedir.

3- Bilindiği üzere, adı geçen Yönetmeliğin “Hastalık raporu ve izin süreleri” başlıklı 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; “Hastalık izni verilmesi” başlıklı 7 nci maddesinin 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Devlet memurunun tek hekimden almış olduğu raporun mezkur Yönetmelikte belirtilen sürede kamu kurum ve kuruluşlarına intikalinden sonra ilgilinin bir takvim yılı içinde aldığı tek hekim raporlarının toplamının 40 günü aştığının tespit edilmesi halinde kurum tarafından ilgilinin tek hekimden aldığı raporların 40 günü aştığı ve söz konusu raporun resmi sağlık kurulunca onaylanması gerektiğine dair yazılı bildirim ilgilie yapılması ve memur tarafından bahsi geçen tek hekim raporunun resmi sağlık kuruluna onaylatılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

4- Bilindiği üzere, 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 öngörölmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.” hükmü, 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.

Bu itibarla, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te sağlık kurulunca verilen hastalık raporlarının bitiminde aynı veya başka bir hastalığa dayalı olarak tek hekim raporu alınamayacağına dair herhangi bir hükmün bulunmaması sebebiyle, Devlet memuruna sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca verilen rapor süresinin bitiminde aynı hastalığa veya başka bir hastalığa ilişkin olarak alınan tek hekim raporlarının mezkur Yönetmelikte yer verilen usul ve esaslara uygun olması kaydıyla hastalık iznine çevrilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında yer verilen “dönem” ibaresinden ne anlaşılacağı ve mezkur maddenin 4 üncü fıkrasında yer alan altı aylık sürenin ait olduğu yıl için mi geçerli olacağı hk.(16/04/2012-6938)

22/08/2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında yer verilen “dönem” ibaresinden ne anlaşılacağı ve mezkur maddenin 4 üncü fıkrasında yer alan altı aylık sürenin ait olduğu yıl için mi geçerli olacağı hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinde; “... 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.

Diğer taraftan, 22/08/2011 tarihli ve 2011/2226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 29/10/2011 tarihli ve 28099 tarihli 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 bulunduğuunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesi-ne 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.

Bu itibarla;

- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında yer verilen ‘aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz’ hükmünde geçen “dönem” ifadesinden Devlet memurunun kullandığı refakat izni sürenin başlangıç ve bitiş tarihleri arasında kalan dönemin anlaşılması gerekmekte olup, söz konusu dönemde aynı kişi ile ilgili olarak başka bir Devlet memurunun refakat izni kullanamayacağı,

- Mezkur Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin 4 üncü fıkrasında yer verilen “Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.” hükmünde geçen altı aylık sürenin ise “yılda altı ay” olarak düşünülmemesi gerekmekte olup, söz konusu sürenin “memuriyet süresi boyunca altı ay” olarak anlaşılması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesine göre verilen refakat izninin haftada bir gün, ayda dört gün gibi parça parça kullanılıp kullanılmayacağı hk.(03/11/2011-20337)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasına göre verilen refakat izninin parça parça (haftada bir gün, ayda dört gün gibi) kullanılabileceğine ilişkin genelge çıkarılmasının talep edildiği ilgi dilekçe incelenmiştir.

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.

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 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 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 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.

Bu itibarla, Devlet memurlarına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasına göre refakat izninin üç aya kadar verileceği, gerekli görölmesi hâlinde üç aylık sürenin aynı koşullarda bir katına kadar uzatılacağı mü-talaa edilmekte olup, söz konusu izin haftada bir gün veya ayda dört gün gibi parça parça kullanılması mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Çocuğunun hastalığı sebebiyle kullanmış olduğu refakat izni süresi biten ve tedavi amacıyla çocuğu il dışına sevk edilen memurun 5510 sayılı Kanununun 65 inci maddesi uyarınca görevli sayılıp sayılamayacağı hk. (23/05/2012-9264)

Bingöl Merkez Serkan Ayaz İlköğretim Okulunda öğretmen olarak görev yapan Devlet memurunun kızının lösemi hastası olduğunu, söz konusu personele 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasına göre verilen refakat izni süresinin bittiğini, Bingöl Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesi tarafından söz konusu hastalığın tedavisi amacıyla Ankara Hacettepe Üniversitesi Hastanesine sevkini yapıldığını, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tedavi amacıyla il dışına sevk edilmesi halinde söz konusu kişilere Devlet memurunun 5510 sayılı Kanununun 65 inci maddesi uyarınca refakat edip edemeyeceği, refakat etmesi halinde nasıl bir işlem tesis edileceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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. Gerekğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.” hükmü, 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.

Ayrıca, 29/10/2011 tarihli ve 28099 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İzinine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Refakat iznine ilişkin esaslar” başlıklı 10 uncu maddesinde, “1) Memurlara 657 sayılı Kanununun 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 verilmesi-ne 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- Bakanlığınızda öğretmen olarak görev yapan personele aynı kişi ve aynı hastalığa dayalı olarak 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca verilecek refakat izninin toplam süresinin memuriyet süresi boyunca altı ayı geçmeyeceği,

- mezkur Kanunun 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen refakat izninin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebileceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken hususlar ile refakat izninin başlangıç tarihi hk. (01/06/2012)

Kurumunuz personeli ...”in,

- Annesinin hastalığına ilişkin olarak almış olduğu sağlık kurulu raporuna istinaden 11/06/2012 tarihinden itibaren 3 ay süreyle refakat izni talep ettiğini, ancak söz konusu sağlık kurulu raporunun tarihinin ise 25/04/2012 olduğunu belirterek; söz konusu personele verilecek refakat izninin başlangıç tarihinin nasıl belirlenmesi gerektiği hususunda,

- Annesinin hastalığına ilişkin olarak almış olduğu sağlık kurulu raporunda “... mevcut hastalığı sürekli olup, tedavisi ömür boyu devam edecektir.” ifadesinin yer aldığını belirterek, refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken hususlara ilişkin,

Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 hayatı 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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- Devlet memuruna 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca verilen refakat izninin başlangıç tarihinin sağlık kurulu tarafından verilen raporun tarihinin esas alınarak belirlenmesi gerektiği,

- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 10 uncu maddesine göre 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 niteliklerin yer alması gerekmekte olup, bahsi geçen hususlardan birini içermeyen sağlık kurulu raporuna istinaden Devlet memuruna refakat izni verilmemesi gerektiği,

- Devlet memuruna aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresinin memuriyet süresi boyunca altı ayı geçmemesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Refakat iznine esas teşkil eden sağlık kurulu raporunun yurtdışından alınması durumunda yapılacak işlem hk. (25/07/2012-12950)

Başkanlığınızda Devlet memuru olarak görev yapan ...”un, Almanya”da yaşayan babası ...”un hastalığına ilişkin alınmış rapora dayanarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasına istinaden refakat izni talep ettiğini belirterek, söz konusu rapora dayanarak ilgiliye refakat izni verilip verilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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, 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 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 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 hayatı 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, 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 maddesinin (8) nolu bendinde; “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’in 10 uncu maddesine göre, 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 niteliklerin yer alması gerekmekte olup, refakat iznine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunun bahsi geçen hususlardan herhangi birini içermemesi halinde Devlet memuruna refakat izni verilemeyeceği,

-İlgi yazı ekinde intikal ettirilen ve yurt dışından alınan raporun o ülke mevzuatına uygun olup olmadığı ile ilgili ülke mevzuatında hastalık durumunda sağlık kurulu raporu tanzim edilip edilmediği hususlarında dış temsilciliğin onayının alınması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Refakat iznine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadeler ile raporda refakatçinin ad ve soyadının bulunmasının gerekip gerekmediği hk. (01/10/2012-15706)

1- Devlet memuruna refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda bulunması gereken ifadelerin neler olduğu,

2- Refakat iznine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda yer alan ifadelerin memurun hastaya bakmakla yükümlü olup olmadığına göre farklılık gösterip göstermediği, farklılık göstermeyecek ise söz konusu sağlık kurulu raporunda “refakat edilmediği takdirde hayati tehlike bulunduğu” ile “sürekli ve yakın bakım gerektiği” ifadelerinin her ikisinin de yer almasının zorunlu olup olmadığı,

3- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 10 uncu maddesinde aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memurun refakat izni kullanamayacağı belirtilmekte olup, birden fazla memur yakını olan hasta için yakınlarının aynı anda refakat izni kullanmalarını önlemek amacıyla söz konusu raporda refakatçinin adı ve soyadının yer almasının gerekip gerekmediği,

hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında; “Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayati 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 hayati 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 hayati 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.

Bu itibarla,

- Devlet memuruna 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 niteliklerin yer alması gerekmekte olup, refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunun bahsi geçen hususlardan herhangi birini içermemesi halinde Devlet memuruna refakat izni verilemeyeceği,

- Refakat iznine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda yer alan ifadelerin memurun hastaya bakmakla yükümlü olup olmadığına göre farklılık göstermediği; yukarıda da belirtildiği üzere refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda “refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunduğu” ve “sürekli ve yakın bakım gerektirdiği” ifadelerinin her ikisinin de yer almasının zorunlu olduğu,

- Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda refakatçinin adı ve soyadının yazılmasına gerek olmadığı, mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında düzenlenen refakat izni müessesesi hk. (11/05/2011-6445)

Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrasında düzenlenen refakat izni müessesesi hakkında çeşitli sorulara ilişkin ilgide kayıtlı yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Kanununun 107 maddesi ile değişik 105 üncü 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.

Mezkur hükümde refakat izninin, kimler için verileceği, hangi hallerde verileceği, ne kadar süre izin verileceği, iznin şartları taşıyanlara verilmesi zorunlu bir izin olduğu ve izin süresince de mali haklara dokunulmadan izin verileceği düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 657 sayılı Kanununun 6111 sayılı Kanun ile değişik 108 inci maddesinin (A) bendinde “Memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.” ifadesi yer almaktadır. Bu çerçevede anılan 105 inci maddenin son fıkrası hükmü uyarınca belirtilen süre kadar aylıksız izin kullanan Devlet memurlarına talepleri halinde 18 aya kadar idarenin takdiri ile aylıksız izin verilmesi hükmü yer almaktadır.

Ayrıca; 657 sayılı Kanunun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesinin (C) bendinde “(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.” denilmektedir.

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 sevinde, 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.

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 bulunmaktadır.

Bu itibarla, 5510 sayılı Kanunun hükümleri ve bu hükümler uyarınca yürürlüğe konulan ikincil mevzuat çerçevesinde sigortalıların tedavileri ve bu tedavileri esnasında kendilerine refakat edenlerin gündelik ve yol giderleri Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmekte olup, 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrası hükmünün uygulanmasına yönelik açıklamalara ise aşağıda yer verilmiştir.

- Refakat iznin ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerin tedavi amacıyla hastaneye götürülmesi için izin verilmesi hususunu içermediği,

- Refakat izni verilen personele harcırah ve yolluk verilmesinin mümkün olmadığı,

- Refakat izninin kişinin tedavisinin evde veya hastanede olması hususlarına bağlı olmadığı,

- Refakat izninin verilmesine sebep kişinin memuriyet mahalli içinde veya dışında olmasının öneminin bulunmadığı,

- Refakat izni verilen Devlet memurunun izin süresinin sonunda görevine başlaması gerektiği, kendisine ayrıca bir yol süresinin verilmesinin mümkün olmadığı,

- Refakat izninin sağlık kurulu raporuna dayalı olması ve raporda, Kanunda öngörülen hususların yer alması gerektiği, bu nitelikte olmayan sağlık kurulu raporlarına dayalı olarak refakat izni verilemeyeceği,

- Refakat izni verilen memurun izin sebebinin son bulması halinde derhal görevine dönmesi gerektiği,

- Refakat izninin memurun talebine bağlı olması sebebiyle azami sürelerden daha az verilebileceği,

- Azami süre kadar refakat izni kullanan memura aynı hastalığa bağlı olarak yeniden refakat izni verilemeyeceği,

- Azami süre kadar refakat izni kullanan memura farklı hastalığa bağlı olarak mevzuatta yer alan diğer şartların yerine getirilmesi halinde yeniden refakat izni verilebileceği,

- Anılan 105 inci maddede dayalı olarak bir kişi için azami süre kadar refakat izni kullanan Devlet memuruna diğer bir kişi içinde maddede aranan şartların taşınması halinde refakat izni verilebileceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun tek hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği hk. (18/05/2012-8328)

1) Bakanlığınıza bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının, sigortalı çalışanlar için düzenlenen geçici iş göremezlik belgesinin üzerine düzenlenip düzenlenemeyeceği,

2) Devlet memurunun birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri esnasında Devlet memurunun hekim raporuna istinaden söz konusu kişilere refakat edip edemeyeceği ile refakat edecek hastada yaş sınırlamasının bulunup bulunmadığı,

hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

1) Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesinin altıncı fıkrasında; “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 Yönetmelik”te Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, mezkur Yönetmeliğin 11 inci maddesinde; “(1) Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı çerçevesinde işlem yapılır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 28/08/2008 tarihli ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği’nin “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ff) bendinde sağlık raporunun “Uzman hekim raporunu/ sağlık kurulu raporunu”; (gg) bendinde Uzman hekim raporunun “İlgili tek uzman hekim tarafından düzenlenen başhekimlik mührü ve ıslak imza onayı bulunan sağlık raporunu,”; (ğğ) bendinde ise Sağlık kurulu raporunun “İlgili daldan üç uzman hekimin katılımıyla, aynı daldan üç uzman hekim bulunmaması hâlinde ise ilgili dal uzmanı ile birlikte öncelikle bu uzmanlık dalına en yakın uzmanlık dalından olmak üzere başhekimin seçeceği diğer dallardan uzman hekimlerin katılımı ile en az üç uzman hekimden oluşan sağlık kurullarınca düzenlenen, başhekimlik mührü ve ıslak imza onayı bulunan sağlık raporunu,” ifade edeceği belirtilmektedir.

Ayrıca, 17/08/2011 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yayınladığı duyuruda; “6111 sayılı Kanununun 107 nci madesi ile 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesinde yer alan “Hastalık ve refakat izni” ne ilişkin değişiklikler yapılmış olup “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 belirleneceği” hüküm altına alınmış ve söz konusu hükümler 25.02.2011 tarihinden itibaren geçerlidir.

Bu itibarla, Kurum mevzuatı gereği 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için “geçici iş göremezlik belgesi” düzenlenmeyecek ve istirahat raporları Kuruma gönderilmeyecektir.

İlgililerin istirahat raporlarına ait düzenlenmesi gereken belgelere ilişkin olarak Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığından bilgi alınması gerekmektedir.” denilmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi için gerekli olan belgelerden biri olan ve 27.06.2007 tarihli ve 26565 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumları Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin ekinde örneği yer alan iş göremezlik belgesi 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için **düzenlenmemektedir. İş göremezlik belgesi Devlet memurları için düzenlenmemekle birlikte, söz konusu belgede** “birinci on güne kadar ayaktan istirahatler için doldurulacak bölüm”, “ikinci on güne kadar ayaktan istirahatler için doldurulacak bölüm”lerin yer alması ve birinci on günlük istirahat süresi sonunda kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağı hususunun belirtilmesi Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygunluk göstermekte olup, bu hususun Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının kontrolünü kolaylaştıracağı değerlendirilmektedir.

Bu itibarla,

- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, mezkur Yönetmeliğin 11 inci maddesinde bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı çerçevesinde işlem yapılacağı belirtilmesi sebebiyle rapor örneğine ilişkin hususun sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği”nde ise uzman hekim raporu ile sağlık kurulu raporunun tanımları yapılarak söz konusu raporlarda bulunması gereken unsurlar belirtilmekte olup, Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının söz konusu unsurları içermesi gerektiği,

- her ne kadar Devlet memurları için iş göremezlik belgesinin düzenlenmesine ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına gönderilmesine gerek olmamakla birlikte, söz konusu belgenin formatının Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygunluk gösterdiği değerlendirilmekte olup, Devlet memurlarına verilen hastalık raporlarının iş göremezlik belgesi üzerine de düzenlenebileceği,

mütalaa edilmektedir.

2) 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 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 hayatı 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.

Bu itibarla,

- 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 izin verileceği,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında birinci derece yakınlarının sağlık hizmeti sunucularında gördükleri tedavileri sırasında Devlet memurunun söz konusu kişilere refakat etmesi halinde izin verileceğine dair herhangi bir hükmün 657 sayılı Kanunda bulunmaması sebebiyle, bahsi geçen durumda memura hekim raporuna istinaden refakat sebebiyle izin verilemeyeceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gereği bakıcı yardımından faydalanan yakını için memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesine istinaden refakat izni verilip verilemeyeceği hk.(19/08/2011-13830)

Genel Müdürlüğünüzde görev yapmakta olan bir personele 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gereği bakıcı yardımından faydalanan bir yakını için ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 105 inci maddesine istinaden refakat izni verilip verilmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün istenildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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. Gerekğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun ek 7 nci maddesinde, “Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgarî ücret tutarının 2/3’ünden daha az olan bakıma muhtaç özürülülere, resmî veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgâhlarında bakım hizmeti verilmesi sağlanır.

Bakıma muhtaç özürülülere sunulacak bakım hizmetlerinin kapsamına, bakım hizmetinden yararlanabileceklerin başvuru şekline ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma, denetim, ücretlendirme ile bakım hizmeti karşılığı yapılacak ödemelere ilişkin usûl ve esaslar; Kurumun koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Özürülüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde, Devlet memurunun 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 hâllerinin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi durumunda aylık ve özlük hakları korunarak üç aya kadar izin verilmesi gerekmekte ayrıca bu süre bir katına kadar uzatılmaktadır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gereği bakım hizmeti ve bakım ücretinden yararlanan kişinin refakat ihtiyacı karşılanması sebebiyle bu durumdakilerin memur olan yakınlarının refakat izninden yararlanamayacağı değerlendirilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105'inci maddesine göre verilen refakat izni süresinin uzatılması için sağlık kurulu raporunun yenilenmesinin gerekip gerekmediği hk. (16/11/2011-21821)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105'inci maddesine göre verilen refakat izni süresinin uzatılması için sağlık kurulu raporunun yenilenmesinin gerekip gerekmediği hususunda görüş talep ettiğiniz ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesine istinaden hazırlanarak 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 10'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında; "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." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105' inci maddesine göre 3 aya kadar verilen refakat izninin gerekli görülmesi halinde aynı koşullarda bir katına kadar uzatılması sebebiyle, refakat izni süresinin uzatılması için sağlık kurulu raporunun yenilenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet memuruna, özürlü olduğuna dair sağlık kurulu raporu bulunan yakını için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105 inci maddesine istinaden refakat izni verilip verilemeyeceği hk.(13/02/2011-2724)

Salihli Halk Kütüphanesinde görev yapan ...”ün çocuğunun %93 oranında özürlü olduğuna dair sağlık kurulu raporuna istinaden adı geçen kişiye refakat izni verilip verilmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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.

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 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 bulunduğuunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesi-ne 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.

Bu itibarla, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 10 uncu maddesine göre, 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 niteliklerin yer alması gerekmekte olup, bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun özürlü sağlık kurulu raporuna istinaden bahsi geçen personele refakat izni verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde yer alan mazeret izninin kullanımı hk. (04/04/2011-3419)

Yıllık izinler ile mazeret izinlerinin kullanımı ve sürelerin hesaplanması ile ilgili hususlarda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ‘İzin’ başlıklı 23 üncü maddesinde; «Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.» hükmüne 102 nci maddesinde «Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için 20 gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.» hükmüne 103 üncü maddesinde de; «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.

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

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir. « hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanununun 104 üncü maddesinde doğum, ölüm, evlilik ile ilgili mazeret izinleri düzenlenmiş olup, (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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilmesi belirtilerek zaman bakımından idareye takdir yetkisi tanınmış olup, 1-2 gün yıllık izin talebinde bulunan personele bu süreler kadar izin verilmesine engel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, mezkur Kanununun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasında yer verilen mazeret izninin, yıllık izne ilave bir izin gibi görülmemesi gerektiği, yıllık izin hakkı olan personele bazı istisnai durumlarda anılan madde kapsamında mazeret izni verilmesi mümkün olmakla birlikte amirin bu konuda takdir yetkisinin olduğu, takdir yetkisi kullanılırken mazeretin niteliği ile birlikte ilgilinin yıllık izin hakkının olup olmadığı hususunun da dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin B fıkrasında yer verilen mazeret izinlerinin başlangıç tarihleri hk. (18/05/2011-9645)

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin B fıkrasında yer verilen mazeret izinlerinin hangi tarihten itibaren kullanılacağı hususunda, gerek mezkur Kanunda gerekse 15/04/2011 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliğinde herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğini belirten ve söz konusu mazeret izinlerinin hangi tarihte başlayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 yer verilmiş, ancak bu izinlerin hangi tarihlerden itibaren kullanılacağı hususunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde; 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin B fıkrasındaki sebeplere dayalı olarak verilen mazeret izinlerinden,

1) Evlilik sebebine dayalı olarak verilen mazeret izninin, resmi nikahın gerçekleştiği tarihten, ancak nikah ve düğünün farklı tarihlerde yapılması durumunda, memurun tercihi de göz önünde bulundurularak resmi nikah yahut düğün tarihinden,

2) Babalık izni ile ölüm üzerine verilen mazeret izninin ise, söz konusu mazeretlerin vuku bulduğu tarihten, diğer bir deyişle doğumun veya ölüm olayının meydana geldiği tarihten, itibaren başlamak suretiyle kullandırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Özet: Aylıksız izinde iken doğum yapacak olan memura, göreve başlamadan doğum öncesi ve sonrası analık izninin verilip verilmeyeceği hk. (09/08/2011-14905)

Bakanlığınıza bağlı eğitim kurumunda görev yapmakta iken eşinin yurt dışı görevlendirmesi nedeniyle 14 Eylül 2010 - 30 Haziran 2011 tarihleri arasında aylıksız izinde bulunan ve 15 Haziran 2011 tarihinde doğum yapması beklenen Emine Şule ÇALIŞIR'ın doğum öncesi ve doğum sonrası izin haklarından yararlanıp yararlanamayacağı hususunda Başkanlığımızdan görüş talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları kanununun 104 üncü maddesinde; “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.

Bu itibarla, 108 inci madde kapsamında aylıksız izinli olan memurun izin süresi içinde doğum yapacak olması sebebiyle aylıksız izninin kesilerek göreve başlama şartı aranmaksızın analık izni kullanmak istemesi halinde kendisine doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninin verilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Yaz tatilinde erken doğum yapan öğretmenin, erken doğum nedeniyle kullanamadığı izinlerini doğum sonrasına aktarıp aktaramayacağı hk. (30/09/2011-16719)

Yaz tatilinde erken doğum yapan öğretmenin, doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle doğum öncesi analık izninizin kullanılmayan bölümünün doğum sonrası analık izni süresine eklenip eklenmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 25/02/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde değişiklik yapılmış olup, söz konusu maddenin (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 kullanılmayan 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.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Başkanlığımız tarafından hazırlanan (2) Seri No’lu “Kamu Personeli Genel Tebliği” 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğinin “Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler” başlıklı kısmının “Doğum Sebebiyle Verilecek Analık İzni” başlıklı bölümünde, “Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı analık izni süreleri, doğum sonrası analık izni sürelerine ilave edilecektir. Bu çerçevede;

- Doğumdan önce sekiz hafta süreli analık iznine ayrılan ve bu süre içerisinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süreleri, doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

- Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık izni ayrılmayarak, sağlık durumunun uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içerisinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamı doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir. “ hükmü ve “657 sayılı Kanununun 6111 sayılı Kanunla değişik 104 üncü maddesinin yürürlüğe girdiği 25/2/2011 tarihinden önce erken doğum yapan ve mezkur maddenin yürürlük tarihinde doğum sonrası analık iznini kullanan kadın memurun erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süreleri, kullanmakta olduğu doğum sonrası analık iznine eklenecektir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; yaz tatili esnasında doğum yapan öğretmenin erken doğum sebebiyle kullanılmayan analık izin sürelerinin, doğum sonrası analık iznine eklenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 32 nci haftadan önce ölü doğum yapan memura, doğum öncesi kullanamadığı analık izni ile doğum sonrası analık izninin verilip verilmeyeceği hk. (13/05/2011-9492)

657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personelin hamileliğinin 32 nci haftasından önce ölü doğum yapmış olması durumunda kullanılmayan doğum öncesi sekiz haftalık analık izin süresinin doğum sonrası analık izin süresine eklenip eklenmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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 kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.” hükmü yer almaktadır. 15/04/2011 tarih ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan (2) Seri No’lu Kamu Personeli Genel Tebliğinde ise kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamının doğum sonrası analık iznine ilave edileceği ifade edilmiştir.

Bu itibarla, mezkur Kanunun 104 üncü maddesinin (A) bendinde belirtilen mazeret izinlerinin verilebilmesi için doğum olayının gerçekleşmiş olması kriteri esas alındığından ve madde metninde doğum yapan memura ifadesi kullanıldığından, otuz ikinci haftadan önce ölü doğum yapan memura, erken doğum sebebiyle kullanılmadığı sekiz haftalık doğum öncesi analık izninin tamamının doğum sonrası analık iznine ilave edilmesi gerektiği, doğumun ölü doğum ya da düşük olduğuna sağlık hizmeti sunucusu tarafından karar verilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Ölü doğum yapan memurun, doğumdan önce fiilen çalıştığı 5 haftalık analık izni süresinin doğum sonrası analık iznine eklenip eklenmeyeceği hk. (14/03/2012-4443)

Devlet memurunun sağlık durumunun uygun olduğuna dair doktor raporu almak suretiyle doğum öncesinde fiilen çalıştığı 5 haftalık analık izni süresinin, ölü doğum yapması halinde de doğum sonrası analık izni süresine eklenip eklenemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

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...” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, mezkur Kanunun 104 üncü maddesinin (A) bendinde belirtilen analık izninin verilebilmesi için doğum olayının gerçekleşmiş olması kriterinin esas alınması ve madde metninde doğum yapan memura ifadesinin kullanılması sebebiyle ölü doğum yapan memurun doğum öncesinde fiilen çalıştığı 5 haftalık analık izninin doğum sonrası analık iznine eklenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 8 haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde memuriyete yerleştirmesi yapılan memurun, göreve başladıktan sonra doğum öncesi analık iznini kullanıp kullanamayacağı hk. (06/09/2012-14077)

2012 KPSS 1.Yerleştirme işlemleri neticesinde üniversiteniz hemşire kadrosuna ÖSYM tarafından yerleştirmesi yapılan ilgilinin doğum öncesi iş görmezlik belgesi aldığından bahisle yapılacak işleme esas görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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; 63 üncü maddesinde ise, “Bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2 Seri No’lu Kamu Personeli Genel Tebliğinin A/I-e maddesinde; “Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz haftalık süre içerisinde göreve başlayanlara, 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde doğum yaptığı tarih dikkate alınarak sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.” hükmü yer almakta olup, söz konusu hükümde Devlet memurluğuna atanmadan

nce doğum yapan ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz haftalık süre içerisinde göreve başlayanlara, sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmının kullanılması gerektiği belirtilmektedir. Adı geçen Tebliğ”de doğumdan önceki sekiz haftalık süre içerisinde Devlet memurluğuna ÖSYM tarafından yerleştirmesi yapılan personelin sekiz haftalık doğum öncesi analık izninin nasıl kullanılacağına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Bu itibarla, niversiteniz hemşire kadrosuna ÖSYM tarafından yerleştirmesi yapılan ve sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde olan ilgilinin yerleştirildiği kadroya atamasının yapılması ve göreve başlatılması gerekmekte olup, söz konusu personele göreve başladığı tarihten itibaren sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin kalan kısmının kullanılması gerektiği mtala edilmiştir.

Özet: 3 haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde erken doğum yapan memurun, doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresinin doğum sonrası analık izni süresine ilave edilip edilemeyeceği hk. (13/09/2011-17722)

Rektörlüğünüz bünyesinde görev yapmakta olan Devlet memurunun 37 haftalık hamile iken almış olduğu 3 haftalık doğum öncesi izninden erken doğum sebebiyle kullanamadığı kısmının doğum sonrası analık iznine eklenip eklenmeyeceği, doğum sonrası analık izninin azami ne kadar süre kullandırılacağı hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 kullanılmayan 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, 108 inci maddesinin (B) bendinde ise, “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.

Diğer taraftan, Başkanlığımız tarafından hazırlanan (2) Seri No’lu “Kamu Personeli Genel Tebliği” 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğinin “Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler” başlıklı kısmının “Doğum Sebebiyle Verilecek Analık İzni” başlıklı bölümünde, “Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı analık izni süreleri, doğum sonrası analık sürelerine ilave edilecektir.

Bu çerçevede;

- Doğumdan önce sekiz hafta süreli analık iznine ayrılan ve bu süre içerisinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süreleri, doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

- Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine ayrılmayarak, sağlık durumunun uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle

kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içerisinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamı doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir. ” hükmü, “Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin” başlıklı bölümünde ise “Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

- beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresinin (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmesi gerektiği,

- doğumun beklenen tarihte gerçekleşmesi halinde doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin başlangıç tarihinin doğumdan sonra asgari 8, azami 13 haftanın bitimde başlaması gerektiği, doğumun beklenen tarihten erken gerçekleşmesi halinde ise söz konusu süreler erken doğum sebebiyle doğum öncesinde kullanılmayan analık izni sürelerinin de eklenmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Doğumdan önce verilen 8 haftalık analık izninin 5 haftalık kısmını doğum sonrasına aktarabilmek için doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışabileceğine dair alınan tabip raporunun, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan bir sağlık hizmeti sunucundan alınması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunan sağlık hizmeti sunucusuna onaylatılmasının gerekli olup olmadığı hk. (01/10/2012-15994)

Bakanlığınızda görev yapan personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) bendine istinaden doğumdan önce verilen 8 haftalık analık izninin 5 haftalık kısmını doğum sonrasına aktarabilmek için doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışabileceğine dair tabip raporu aldığını, söz konusu raporun Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan bir sağlık hizmeti sunucundan alındığını belirterek, bahsi geçen raporun Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunan sağlık hizmeti sunucusuna onaylatılmasının gerekip gerekmediği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 kullanılmayan 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.

Adı geçen 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 “Hastalık raporlarının verilmesi” başlıklı 5 inci maddesinin birinci 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.” hükmü; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, “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.

Bu itibarla,

- hamileliğinin 32 nci haftasında bulunan Devlet memuruna verilen doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışabileceğine dair tabip raporunun, doğumdan önceki 8 haftaya girildiğini ve sağlık durumunun doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışmasına uygun olduğunu tespit eden bir belge olarak değerlendirilmesi gerektiği,

- hamileliğinin 32 nci haftasında bulunan Devlet memuruna verilen doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumda çalışabileceğine dair tabip raporunun, hastalık izni verilmesine esas teşkil eden hastalık raporu olarak kabul edilmemesi gerektiği değerlendirilmekte olup, söz konusu tabip raporunun SGK ile sözleşmesi bulunmayan bir sağlık hizmeti sunucundan alınması halinde Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 5 inci maddesi gereğince SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu tarafından onaylanmasına gerek olmadığı,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesine istinaden memura eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine verilen 10 günlük babalık izninin, doğum olayının meydana geldiği tarihten 15 gün veya 1 ay sonra talep edilmesi halinde verilir verilemeyeceği hk. (23/12/2011-22333)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (B) bendinde; “Memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni; ... verilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Personeli Genel Tebliğinin(Seri No:2) “B) Sicil, Disiplin ve Diğer Hususlara İlişkin Açıklamalar” başlıklı (B) bendinin 10 Nolu açıklamasında; “6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 100 ve 101 inci maddelerinde yapılan değişiklikle, özürlü memurların günlük çalışma süreleri ile hamile ve özürlü memurların gece nöbeti ve gece vardiyası görevleriyle ilgili bu memurlar lehine düzenlemeler yapılmış, 104 üncü maddede yapılan değişiklikle de eşi doğum yapan memura verilen üç günlük izin, babalık izni adı altında yeniden isimlendirilerek süresi on güne çıkarılmıştır. Mezkur düzenlemeler ile aynı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında yer alan aylıklı refakat izninden; 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinde yer alan, “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 çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılacaktır.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (B) bendinde düzenlenen babalık izninden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılması gerektiği,

- Devlet memuruna isteği üzerine verilen söz konusu iznin eşinin doğum yaptığı tarihten itibaren başlaması gerektiği, doğum olayının gerçekleştiği tarihten itibaren 15 gün veya 1 ay sonra bahsi geçen babalık izninin verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan 1 aylık sağlık izninin, 1 yıllık hizmet süresini doldurmayan memura verilip verilmeyeceği hk. (02/11/2009-19188)

Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Radyasyon Onkolojisi Anabilim Dalında uzmanlık eğitimine başlayan ve henüz 1 yılını doldurmamayan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesi gereğince 1 aylık sağlık izni verilip verilemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında; **“Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir ay sağlık izni verilir.”** hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, 27/4/1939 tarihli ve 2/10857 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 24 üncü maddesinde; **“Bu gibi müesseselerde, her röntgen mütehassısın veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir.”** hükmü, 24.7.1985 tarih ve 85/9727 sayılı Radyasyon Güvenliği Tüzüğü'nün 3 üncü maddesi ise; **“Radyasyon güvenliğine ilişkin hizmetler, Radyasyon Sağlığı ve Güvenliği Dairesince yürütülür.”** hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, söz konusu personelin Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığına bağlı Radyasyon Sağlığı ve Güvenliği Dairesince **“Radyasyon Görevlisi”** sayılmaları halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mezkur 103 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına istinaden sağlık izninden yararlanabilecekleri, ayrıca, mezkur hükümde ilgili personelin söz konusu izne hak kazanabilmesi için herhangi bir önkoşul bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 103 üncü maddesine göre 1 aylık sağlık iznini kullanmakta olan memurun, bu süreçte istirahat raporu alması halinde uygulanacak işlem hk. (05/10/2012-15609)

Üniversiteniz Tıp Fakültesi Hastaneleri bünyesinde hemşire olarak görev yapmakta olan personelinizin, 01/08/2012-31/08/2012 tarihleri arasında şua iznini kullanmakta olduğu, şua izninin her yıl düzenli olarak kullanılması gerektiği, bir sonraki yıla aktarılamayacağı ve parça parça kullanılamayacağı da göz önünde bulundurularak, kullanmakta olduğu şua izni esnasında almış olduğu 22/08/2012-01/09/2012 tarihli istirahat raporunun işleme konulup konulmama-ya-acağı hususuna ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, kamu kurumlarında çalışan sağlık personelinin yıllık izinleri- ni nasıl kullanacakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 103 üncü maddesinde de mesleğinin özelliğinden dolayı hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan radyasyon çalışanları için her yıl yıllık izinlere ilaveten bir ay sağlık izni verileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte 3153 sayılı Kanuna dayalı olarak çıkarılan Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname'nin 24 üncü maddesinde de, radyasyon- lu ortamda çalışanların yılda dört hafta düzenli ve her sene tatil yapması mecburi- dir denilerek şua izinleri güvence altına alınmıştır. Söz konusu Nizamnamenin ilgili hükmünde "senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapılması mecburidir" şek- lindeki ifade ile radyasyonlu ortamda çalışan personel bir yıllık çalışmanın karşılı- ğında, bir ay (dört hafta) düzenli olarak şua izni kullanılacağı, bu iznin parça parça kullanılamayacağı vurgulanmaktadır.

Diğer taraftan, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesinin 1 inci fıkrasında; "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." hükmü ile 4 üncü fıkrasında; "Hastalık izinleri sebebiyle kullanılmayan yıllık izinler 657 sayılı Kanunun 103 üncü madde- sine göre kullandırılır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; yıllık izinlerin nasıl kullanılacağını açıklayan 657 sayılı Kanunun ilgili hükmü gereği, bir aylık sağlık izninin yıllık izne ilaveten verileceği ve söz konusu iznin, her yıl düzenli olarak kullanılacağı ve parça parça kullanılamayacağı hususu dikkate alındığında, sağlık iznini kullanmakta iken hastalık nedeniyle rapor alan ilgilinin hastalık izninin bitiş tarihi, sağlık izninin bitiş tarihinden sonraki güne rastladığından, kullanmadığı sağ- lık iznini bir sonraki yıla devretmeyecek şekilde aynı yıl içerisinde sağlık raporunun bitiminden itibaren kullanmaya devam edebileceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Muvazzaf askerlik, vekil memurluk ve özel sektörde geçen sürelerin, yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk. (01/03/2010-3006)

Belediyenize aday memur olarak atanan personelin muvazzaf askerlikte, vekil memurlukta geçen süreler ile özel sektörde mühendis olarak çalışılan sürelerin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin, göreve başlamadan önce 217 sayılı KHK'nın 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet sürelerinin bir yılı aşması halinde yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı hususlarında görüş talep ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 geçmesi dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Ayrıca, mezkur Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” Bölümünün (C) bendinin 1 inci fıkrasında, “Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmü, “Muvazzaf askerliğini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna girenlerin kademe intibakları” başlıklı 83 üncü maddesinde “Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananlar adaylık esaslarına tabi olurlar ve muvazzaf askerlikte geçen süreleri asaletlerinin tasdikinden sonra kademe ilerlemesi yapılmak ve sınav veya seçmeye tabi tutulmak suretiyle derece yükseltilmesinde de değerlendirilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında, “Bir hizmet yılını doldurmak kaydıyla 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süreleri toplamı on yıla kadar olan sözleşmeli personele bir takvim yılı içerisinde yirmi gün, toplam hizmet süresi on yıldan fazla olanlara ise otuz gün ücretli izin verilir.” hükmünün yer aldığı ilgi yazıda belirtilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-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 süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derecelerinin hesabında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alınmakta olup, muvazzaf askerlikte geçen süreler ile özel sektörde mühendis olarak geçen sürelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 84 üncü ve 36/C maddesinin birinci fıkrası gereğince kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sebebiyle, toplam hizmet süresi en az bir yıl olan Devlet memurlarının aday memur olsa dahi yıllık izin hakkının bulunduğu,

- Söz konusu Tebliğde yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin dikkate alınacağını belirtmiş olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında vekil memur olarak görev yapılan sürelerin yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınarak, toplam hizmet süresinin en az bir yıl olması halinde söz konusu personele aday memur olsa dahi yıllık izin verilmesi gerektiği,

- 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin Başkanlığınızda ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süreleri toplamının en az bir yıl olması halinde söz konusu personele yıllık izin verilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 6191 sayılı Kanun gereğince araştırmacı olarak atanan memurun yıllık izni hk. (17/01/2012-25117)

Bakanlığınız İzmir İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü emrine “Araştırma-
cı” olarak ataması yapılan ...’in 6191 sayılı Kanununun Geçici 32 nci maddesi çer-
çevesinde 2010 ve 2011 yıllarına ait yıllık izin hakkının olup olmadığı hususundaki
ilgi yazı incelenmiştir.

926 sayılı Kanuna 6191 sayılı Kanun ile eklenen Geçici 32 nci maddenin ilk
fıkrasının (a) bendinde; “Bu kişilerin ilişkilerinin kesildiği tarihten bu maddenin yür-
rülüğe girdiği tarihe kadar geçen süreleri Türk Silahlı Kuvvetlerinde geçmiş kabul
edilir. Bu fıkranın (c) bendinin (2) numaralı alt bendi ile (ç) bendine göre araştırma-
cı kadrolarına atananlar için bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih ile göreve başlama
tarihleri arasındaki süreye ilişkin kesenek ve kurum karşılıkları ile fiili hizmet süresi
zammı ve itibari hizmet süresine ait kurum karşılıkları, emeklilik keseneğine esas
aylık derece ve kademeleri ile ek gösterge rakamları ilgili Kuvvet Komutanlıkları,
Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığınca tespit edilir ve
göreve başladığı kamu kurum ve kuruluşları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna
defaten ödenir.”, (c) fıkrasının 2 numaralı bendinde de, “İsteyenler, 657 sayılı Ka-
nunun 48 inci maddesindeki genel şartları taşımaları kaydıyla, kamu kurum ve ku-
ruluşlarının araştırmacı unvanlı kadrolarına atanmak üzere Millî Savunma Bakanlığı
tarafından mali ve sosyal haklarına esas olacak derece, kademe ve rütbeleri belirtil-
mek suretiyle Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Anılan Başkanlık tarafından
kırkbeş gün içinde kamu kurum ve kuruluşlarına bunların atamaları teklif edilir. Söz
konusu teklife ilişkin yazının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalin-
den itibaren otuz gün içinde ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından atama işlemlerinin
yapılması zorunludur.” denilmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı 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 hal-
lerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.” ve aynı Kanunun
103 üncü maddesinde de, “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 hak-
ları düşer.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; Bakanlığınız emrine 6191 sayılı
Kanun gereğince “Araştırmacı” unvanıyla atanan personelin hizmet yılları dikkate
alınarak göreve başladıkları tarih itibariyle yıllık izin hakkının olduğu bu sebeple de
2010 yılı için yıllık izin haklarının bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: 632 sayılı KHK ile memur kadrolarına geçirilen sözleşmeli personelin yıllık izni hk. (08/02/2012-1999)

Ceza İnfaz Kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 Üncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” ile memur kadrolarına geçirilen personelin 4/B statüsünde çalışırken hak kazandıkları 2011 yılına ait yıllık izinlerinin bir sonraki yıla devredilip devredilmeceği hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 Üncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”nin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesinde, “Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası 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 Kanun uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 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 sürelere gidış 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 izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer...” 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 edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

-632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile memur kadrolarına geçirilen personelden, memur kadrolarına geçirilmeden önce yılda 30 gün yıllık izin hakkına sahip olanların, 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 toplamının on yılı geçip geçmediğine göre yıllık izin süresinin belirlenmesi,

-Mezkur Kanun Hükmünde Kararname ile memur kadrolarına geçirilen personelin 2011 yılındaki yıllık izin haklarının 657 sayılı Kanun hükümleri esas alınarak tespit edilmesi ve tespit edilen süreden sözleşmeli statüdeyken kullanılan izinlerin düşülmesi, 2011 yılına ait yıllık iznin 2012 yılına kadar kullanılmayan kısmının 2012 yılına devredilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Memurun daha önce sigortalı olarak çalıştığı sürelerin yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hk. (05/04/2012-5390)

Gaziposmanpaşa Adliyesi Zabıt Katibi ...'ın memuriyetten önceki çalışmış olduğu sigortalı hizmetlerinin emekli müktesebinde değerlendirildiği ve neticesinde memuriyet hizmeti ile sigortalı hizmetinin 10 yılı geçtiği durumlarda yıllık izin süresinin ne şekilde hesaplanacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 kullanılışı” başlıklı 103’üncü maddesinde, “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.

Diğer taraftan, 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.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (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, mezkur maddede Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bulunan Devlet memurunun memuriyete girmeden önce sigortalı olarak geçen hizmet süresinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Devlet memurlarının hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi mezkur Kanunun 36’ncı maddesinin (C) bendinde düzenlenen ve kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin toplamının on yılı geçip geçmediğine göre yıllık izin süresinin belirlenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Yıllık izin kullanımında amirlerin takdir yetkisinin sınırı ile yıllık izin bitimine tekabül eden ya da yıllık izin süresinin içerisinde kalmayan Cumartesi-Pazar günlerinin yıllık izne dahil edilip edilmeyeceği hk. (13/07/2012-11967)

Sendikanız üyelerinden gelen talepler doğrultusunda, memurlara yıllık izin uygulamalarında 7 veya 15 günden az izin verilip verilemeyeceği ile idarenin yıllık iznin kullanılma süresini belirleme yetkisinin kapsamına ilişkin Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Anayasanın “*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 almakta olup, bu hükme istinaden 657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun “İzin” başlıklı 23 üncü maddesi ile; “Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.” hükmü, 99 uncu maddesi ile; “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, 102 nci maddesi ile de; “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 sürelere gidip ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.” hükmü düzenlenmiş bulunmaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “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.” düzenlemesi yapılmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-Yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilmesi belirtilerek zaman bakımından idareye takdir yetkisi tanınmış olup, 5 veya 7 gün yıllık izin talebinde bulunan personele, bu süreler kadar izin verilmesine engel bir düzenlemenin bulunmadığı,

-Yıllık izin talebinde bulunan personele verilen iznin bitimine tekabül eden ve yıllık izin süresinin içerisinde kalmayan Cumartesi-Pazar günlerinin tatil olarak düzenlendiği hususundan hareketle yıllık izne dahil edilmesinin uygun olmadığı,

-Kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla, memurların yıllık izin haklarını kullanma zamanları bakımından

amirlere tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde, kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı amacıyla kullanılması gerektiği değerlendirilmekte olup, bu bağlamda bahse konu takdir yetkisinin Anayasal ve yasal olarak tanınmış bir haktan ilgililerin faydalanamaması sonucunu doğuracak şekilde kullanılmamasının uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izinli bulunan memurun bu süreçte yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı ve askerlikte geçen süreler dikkate alınarak yıllık izinden kesinti yapılıp yapılamayacağı hk. (10/11/2010-21736)

Rektörlüğünüzde hemşire olarak görev yapan ...'nın 30/11/2009-01/06/2010 tarihleri arasında askerlik sebebiyle aylıksız izin aldığını, ilgilinin 2009 yılında bir ay aylıksız izinli olması sebebiyle 2009 yılına ait 3 günlük yıllık izin süresinden 2 gününün kesildiğini, 2010 yılında ise 5 ay aylıksız izinli olması sebebiyle 2010 yılına ait 20 günlük yıllık izin süresinden 8 gününün kesildiğini belirterek, askerlikte geçen süreler dikkate alınarak bahsi geçen personelin yıllık izinlerinin kesilip kesilemeyeceği hususunda görüş talep ilgi yazı incelenmiştir.

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.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde,

- bir yıl boyunca askerlik sebebiyle 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 itibariyle söz konusu yıla ait yıllık izne hak kazanacağı,

- mezkur Kanunda Devlet memurunun hak kazandığı yıllık izin süresinden aylıksız izinde geçen süreler dikkate alınarak kesinti yapılacağına dair bir düzenleme bulunmadığından, bahsi geçen personelin askerlik dönüşünde yıllık izin hakkından kesinti yapılmaması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Memuriyetten önce yapılan askerlik ile kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet sürelerinin, yıllık izne esas hizmet süresinin hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk. (20/10/2011-20093)

27 Nisan 2009 tarihinde Genel Müdürlüğünüzde mühendis olarak göreve başlayan ...'ın Devlet memurluğuna başlamadan önce 1 yıl süreyle askerlik görevini yaptığını belirterek, göreve başladığı yıl için yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı, 2009 yılı için yıllık izin hakkı var ise bu izni hala kullanıp kullanamayacağı ile aday memur olarak göreve başlamadan önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinde belirtilen ve kazanılmış hak aylığında değerlendirilen hizmet süreleri toplamı en az bir yıl olan personele yıllık izin verilip verilmeyeceği hususlarında Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 kullanışı" başlıklı 103 üncü 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 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 edilmiştir.

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 hizmetleri de memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Muvazzaf askerliğini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna girenlerin kademe intibakları" başlıklı 84 üncü maddesinde ise, "Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananan adaylık esaslarına tabi olurlar ve muvazzaf askerlikte geçen süreleri asaletlerinin tasdikinden sonra kademe ilerlemesi yapılmak ve sınav veya seçmeye tabi tutulmak suretiyle derece yükseltilmesinde de değerlendirilir." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükme göre muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atanananların askerlikte geçen süreleri kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde asaletlerinin tasdikinden sonra değerlendirilmektedir. Ancak, yıllık izin süresinin hesabına esas hizmet süresi tespit edilirken askerlik süresine ilişkin intibak işleminin ne zaman yapıldığı değil, askerlikte geçen sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu önem arz etmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-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 süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derecelerinin hesabında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alınmakta olup, mezkur Kanununun 84 üncü maddesine göre muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananların askerlikte geçen süreleri kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi sebebiyle, toplam hizmet süresi en az bir yıl olan Devlet memurlarının aday memur olsa dahi yıllık izin hakkının bulunduğu,

- mezkur Kanununun 36/C maddesi gereğince kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen hizmet süreleri toplamı en az bir yıl olan Devlet memurlarının aday memur olsa dahi yıllık izin hakkının bulunduğu,

- cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin haklarının düşmesi sebebiyle, 2009 yılına ait yıllık izin sürelerinin kullanılmayacağı,

mütalaa edilmektedir.

Özet: İstifa edip bir sonraki yıl tekrar memurluğa atanan kişinin yıllık izni hk. (19/04/2011-6727)

Ege Üniversitesi Rektörlüğünün, Başkanlığınıza yolladığı ilgi yazıda 2010 yılı içerisinde yıllık izin kullanmadan istifa eden sekiz yıl hizmeti bulunan bir personelin 2011 yılında yeniden atamasının yapılması halinde 2010 yılına ait yıllık iznin bir sonraki yıla devredilip devredilemeyeceği ve 2011 yılında yıllık izin hakkının olup olmadığı hususlarında tereddüde düşüldüğünden bahisle görüş talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

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 20 gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.” denilmekte, 103 üncü maddesinde de, yıllık izinlerin, amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilmesi, birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada verilebileceği, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin haklarının düşeceği belirtildikten sonra öğretmenlere, yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayıldıklarından hastalık ve mazeret izinleri dışında ayrıca yıllık izin verilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 2010 yılında memuriyetten istifa edip 2011 yılında tekrar göreve başlayan ilgili personelin 2010 yılında bir gün dahi fiilen çalışmış olması halinde yıllık izni hak etmiş olduğu hususundan hareketle 2010 yılına ait yıllık iznini 2011 yılında kullanabileceği, ayrıca 2011 yılında göreve başlamış olması sebebiyle de bu yıla ait izni de kullanabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Yıllık iznin kısım kısım kullanımı ve yıllık izni bulunan memura mazeret izni verilip verilemeyeceği hk. (04/04/2011-3419)

Yıllık izinler ile mazeret izinlerinin kullanımı ve sürelerin hesaplanması ile ilgili hususlarda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ‘İzin’ başlıklı 23 üncü maddesinde; «Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.» hükmüne 102 nci maddesinde «Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için 20 gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.» hükmüne 103 üncü maddesinde de; «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.

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

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir. « hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanununun 104 üncü maddesinde doğum, ölüm, evlilik ile ilgili mazeret izinleri düzenlenmiş olup, (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.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilmesi belirtilerek zaman bakımından idareye takdir yetkisi tanınmış olup, 1-2 gün yıllık izin talebinde bulunan personele bu süreler kadar izin verilmesine engel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, mezkur Kanununun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasında yer verilen mazeret izninin, yıllık izne ilave bir izin gibi görülmemesi gerektiği, yıllık izin hakkı olan personele bazı istisnai durumlarda anılan madde kapsamında mazeret izni verilmesi mümkün olmakla birlikte amirin bu konuda takdir yetkisinin olduğu, takdir yetkisi kullanılırken mazeretin niteliği ile birlikte ilgilinin yıllık izin hakkının olup olmadığı hususunun da dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Kazanç Getirici Faaliyet Yasağı Hakkında

Özet: 657 sayılı Kanununun 28 inci maddesinde 650 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonrasında kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde görev yapan eğitim personelinin, özel öğretim kurumlarında görev alıp alamayacakları hk.(05/01/2012-24471)

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, 26/08/2011 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 650 sayılı KHK'nin 38 inci maddeyle değişik, "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, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri görevleri, özel kanunlarda belirtilen görevler ile kurumundan izin alınmak kaydıyla yapılan insanî ve sosyal amaçlı gönüllü çalışmalar bu yasaklamanın dışındadır..." hükmüne yer verilmek suretiyle, memurların meslekî faaliyette bulunmak üzere gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamayacakları; ancak özel kanunlarda belirtilen görevlerin bu yasaklamanın kapsamı dışında olduğu ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 08/02/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 8 inci maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarında; "İhtiyaç halinde, resmî okullarda görevli öğretmenlere asıl görevlerini aksatmamak ve aylık karşılığı okutmakla yükümlü bulunduğu haftalık ders saati sayısını doldurmaları kaydı ve çalıştıkları kurumların izni ile sadece okullarda, aylık karşılığı okutmakla yükümlü bulunduğu haftalık ders saati sayısının yarısı kadar ücretli ders verilebilir. Öğretmenlerin toplam ders saati sayısı haftada otuz saati geçemez.

Uzman öğretici, usta öğretici ve öğretmenlik yapma nitelik ve şartlarını taşıyan diğer Devlet memurlarına, ilgili birimlerin izniyle haftada on saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebilir.

Ders saati ücretli olarak görevlendirileceklerle ilgili diğer hususlar yönetmelikle belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

5580 sayılı Kanunun "Tanımlar" başlıklı 2 nci maddesinin (b) bendinde ise, "özel öğretim kurumları" kavramı okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kursları, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, dershaneleri, motorlu taşıt sürücüleri kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, öğrenci etüt eğitim

merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri ile benzeri özel eğitim kurumları şeklinde tanımlanmış; (c) bendinde de “özel okul” kavramının sadece okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve ortaöğretim özel okullarını kapsadığı ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere; 657 sayılı Kanununun 28 inci maddesiyle, memurların meslekî faaliyette bulunmak üzere gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamayacakları, ancak özel kanunlarda belirtilen görevlerin bu yasa-kılamasının kapsamı dışında olduğu belirtilmiş; özel kanun niteliğindeki 5580 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarıyla da, 657 sayılı Kanununun 28 inci maddesindeki ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunma yasağına istisna bir düzenleme getirilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; Devlet memurları ile resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, 5580 sayılı Kanununun 8 inci maddesi kapsamında ders görevi alabilmelerinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi koruma ve güvenlik görevlisi kadrosunda görev yapan personelin televizyon kanallarında yayınlanan dizilerde figüran olarak rol alıp alamayacağı hk. (07/01/2011-26565)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 8 inci maddesi birinci fıkrasında; “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar.” hükmü ve 28 inci maddesinde ise; “Memurlar Türk Ticaret Kanununda göre (Ticaret) ve (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.)

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, 657 sayılı Kanuna tabi personelin televizyon dizilerinde rol almasının; mezkûr Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen davranış biçimine uyulması, söz konusu faaliyetin mesai saatleri dışında icra edilmesi, bu faaliyetten ticari kazanç sağlanmaması, herhangi bir akid ile işverene bağlanılmaması, sosyal güvenlik kuruluşlarından biriyle ilişkilendirilmemesi ve de bu faaliyetin hukuki statüsü ve ilgili mevzuatı bakımından yukarıda yer verilen madde hükmünde belirtilen yasaklar haricinde bir faaliyet olarak değerlendirilmesi halinde mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Özet: Bakanlığınız emrinde ilköğretim okulu öğretmeni olarak görev yapan .. 'nin Türkiye Güreş Federasyonunca tertip edilen yağlı güreşlerde bir sözleşmeye taraf olmadan ve doğrudan ya da dolaylı olarak menfaat temin etmeden, ancak mesai saatleri dışında sosyal bir faaliyet olarak yapmasına mani bir husus bulunmadığı hk. (04/07/2011-12566)

Bakanlığınız emrinde ilköğretim okulu öğretmeni olarak görev yapan personelin hakkındaki iddialar ile ilgili Eğitim Müfettişi eliyle yürütülen incelemeye esas teşkil etmek üzere, Devlet memurlarının Türkiye Güreş Federasyonunca takvime bağlanan ya da mahalli olarak tertip edilen yağlı güreşlerde cazgırlık yapıp yapamayacağı hususunda görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı” başlıklı 28 inci maddesinde; “Memurlar Türk Ticaret Kanununda göre (Tacir) ve (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.)

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükümde ile memurların kazanç getirici faaliyetleri genel olarak yasaklanmış ve yasak kapsamının dışında kalan faaliyetler istisnai olarak sayılmış olup 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olarak görev yapan personelin, yukarıda sayılan ve özel kanunlarla düzenlenen istisnalar dışında, üçüncü kişi veya tüzel kişiler ile sözleşme yapmak suretiyle kazanç getirici faaliyette bulunmalarının mümkün olmadığı sarihdir.

Bu hüküm ve açıklamalar karşısında, anılan personelin cazgırlık faaliyetinden dolayı yükümlülük altına gireceği bir sözleşmeye taraf olması ve doğrudan ya da dolaylı olarak menfaat temin etmesinin mümkün olmadığı, ancak mesai saatleri dışında sosyal bir faaliyet olarak cazgırlık yapmasına mani bir husus bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Bakanlığınız bünyesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan ...'ın mesleği dışında göreviyle ilgili olmayan konularda köşe yazarlığı yapmasının disiplin yönünden suç teşkil edip etmediği ve söz konusu eyleme yönelik disiplin cezası uygulanıp uygulanamayacağı hk. (31/05/2012-8276)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun tarafsızlık ve devlete bağlılık başlıklı 7 nci maddesinde; Devlet memurlarının siyasi partiye üye olmaları ve herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunmaları yasaklanmıştır. Mezkur Kanunun 28 inci maddesinde ise; “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, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan; 5/12/2012 tarihi ve 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun 1 inci maddesinde; “ Bu Kanunun amacı, fikir ve sanat eserlerini meydana getiren eser sahipleri ile bu eserleri icra eden veya yorumlayan icracı sanatçıların, seslerin ilk tespitini yapan fonogram yapımcıları ile filmlerin ilk tespitini gerçekleştiren yapımcıların ve radyo-televizyon kuruluşlarının ürünleri üzerindeki manevi ve mali haklarını belirlemek, korumak, bu ürünlerden yararlanma şartlarını düzenlemek, öngörülen esas ve usullere aykırı yararlanma halinde yaptırımları tespit etmektir.” hükmü yer almakta olup, aynı maddenin (B) bendinde sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsulleri eser olarak tanımlanmıştır. Ayrıca 18 inci maddesinde; “Bir eserin yapımcısı veya yayımcısı, ancak eserin sahibi ile yapacağı sözleşmeye göre mali hakları kullanabilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde; Devlet memuru olarak görev yapan personelin; bir gazetede hizmet akdine bağlı olarak köşe yazarlığı yapamayacağı, 657 sayılı Kanunun ödev ve sorumluluklar ile yasaklara ilişkin hükümlerine riayet etmek kaydıyla 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında eser çıkarabileceği, mezkur Kanun kapsamında eser çıkarmasının disiplin suçu sayılmayacağı mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan; ilgilinin yazdığı yazıların eser niteliğinde olup olmadığı, herhangi bir siyasi parti; kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alıp almadığı, gazete sahibi gerçek veya tüzel kişilerle sözleşmeye dayalı bir ilişki içerisinde olup olmadığı hususları dikkate alınarak konunun Bakanlığınızca değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Özet: Amway Limited Şirketinin e-ticaret yöntemiyle ürünlerini pazarladığını, Şirketin ürünlerini doğrudan doğruya müşteriye satmadığını, sözleşme yaptığı üye ya da serbest girişimciye sattığını, üyenin aldığı malı sadece kendisi tüketebildiği halde serbest girişimcinin ürünleri müşteriye satma yetkisinin bulunduğunu ve sattığı maldan kar ettiğini belirterek, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup olmadığı ile Devlet memurunun aile yardım ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda aile yardım ödeneğinin verilir verilemeyeceği hk. (09/04/2010-5663)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “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).

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler,” hükmü, “Aile yardımı ödeneği hakkını kaybetme” başlıklı 205 inci maddesinde, “Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü, çocuk için ödenen yardım ödeneği hakkını da çocuğun ölümü veya 206 ncı maddedeki hallerin vukuunu takip eden ay başından itibaren kaybeder.” hükmü, “Çocuk için aile yardımı ödeneği verilmeyecek haller” başlıklı 206 ncı maddesinde ise, “Aşağıdaki hallerde çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmez:

1. Evlenen çocuklar,
2. 25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışmayacak derecede malüllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.
3. Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
4. Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Amway Limited Şirketinin web sitesi olan “www.amway.com.tr” adlı sitede söz konusu Şirketin ürünlerinin doğrudan satış adı verilen bir yöntemle satıldığı belirtilmekte ve doğrudan satış yöntemi ise mal ve hizmetlerinin, genellikle tüketicilerin kendi evlerinde veya başkalarının evlerinde, veya sabit perakende satış yerlerinin dışında başka yerlerde, tüketicilerle yüz yüze gelerek doğrudan pazarlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, adı geçen sitede bahsi geçen Şirke-

tin ürünlerinin yalnızca Amway serbest girişimcileri aracılığı ile satıldığı, serbest girişimcilerin kazançlarının son kullanıcılara satılan ürün miktarı ile doğru orantılı olduğu ve satış kâr marjı ile satış hacmine bağlı olarak verilen primlerden oluştuğu, Şirket ile işbirliği yapılması durumunda esnek çalışma programı sayesinde serbest girişimcilerin bu işle esas işlerini isterlerse birlikte yürütmelerine imkan verildiği, Amway serbest girişimcilerinin Amway Limited Şirketi ile sözleşme yapmış bağımsız yükleniciler olduğu da belirtilmektedir.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde,

-Başkanlığınızda görev yapan personelin Amway Limited Şirketi ile sözleşme yaparak serbest girişimci sıfatıyla söz konusu Şirketin ürünlerini sattığı, ürün satışından kar elde ettiği hususları dikkate alındığında, bahsi geçen Şirket ile sözleşme yapmak suretiyle yürütülen serbest girişimcilik faaliyetinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesinin kapsamında olduğu,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 206 ncı maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendine göre “gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar” için aile yardımı ödeneğinin verilmeyeceğinin belirtilmesi sebebiyle, Devlet memurunun aile yardımı ödeneğine müstahak çocuğunun Amway serbest girişimcisi olması durumunda söz konusu çocuk için aile yardımı ödeneğinin ödenemeyeceği,

mütalaa edilmektedir.

**Özet: Devlet memurunun bir dergide köşe yazarlığı yapıp yapamayacağı
hk. 29.3.2010-5574**

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesinin birinci fıkrasında ise; “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 iş-tiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç.)” hükmü yer almaktadır.

Ticaret Sicili Tüzüğü'nün 14 üncü maddesinde, “Türk Ticaret Kanununun 12 nci maddesinde tarif edilen ticarethane veya fabrikalar ile 13 üncü maddesinde tarif edilen ticari şekilde işletilen diğer müesseseler ticari işletmedir.

Bir gelir sağlamayı hedef tutmıyan veya devamlı olmıyan faaliyetlerle Türk Ticaret Kanununun 17 nci maddesinde tarif edilen esnaf faaliyeti sınırlarını aşmıyan faaliyetler ticari işletme sayılmaz.” denilmektedir.

6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda bir ticari işletmeyi kısmen dahi olsa kendi adına işletene tacir deneceği; ister gezici olsunlar, ister bir dükkanda veya bir so-kağın muayyen yerlerinde sabit bulunsunlar, iktisadi faaliyeti nakdi sermayesinden ziyade bedeni çalışmasına dayanan ve kazancı ancak geçimini sağlamaya yetecek derecede az olan sanat ve ticaret sahipleri tacir değil “esnaf” sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun 1/B maddesinde eser; sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsulleri olarak tanımlanmakta, 18 inci maddesinde ise “Bir eserin yapımcısı veya yayımcısı, ancak eserin sahibi ile yapacağı sözleşmeye göre mali hakları kullanabilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, Devlet memuru olarak görev yapan personelin dergide “bir hizmet akdine bağlı olarak” köşe yazarlığı yapamayacağı ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Basına bilgi veya demeç verme” başlıklı 15 inci maddesine aykırılık teşkil edecek nitelikte bilgi açıklamamak kaydıyla, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında eser çıkarabilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Maltepe Açık Ceza İnfaz Kurumunda görev yapan ...'in ek mal bildiriminde bir limited şirketine % 50 sermaye hissedarı olarak ortak olduğunu beyan etmesi nedeniyle, söz konusu personelin limited şirketine belirtilen oranda sermaye hissedarı olarak ortak olmasının memuriyetine engel teşkil edip etmeyeceği hk.(22/07/2011-15035)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 28 inci maddesinin birinci fıkrasında; “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 şirketlerde komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 16 maddesinde; “Ticaret şirketleriyle, amacına varmak için ticari bir işletme işleten vakıflar, dernekler ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da tacir sayılırlar.” denilmekte, aynı Kanununun 124 üncü maddesinde; “(1) Ticaret şirketleri; kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden ibarettir.(2) Bu Kanunda, kollektif ile komandit şirket şahıs; anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket sermaye şirketi sayılır.” ve 125 maddesinde de;” Ticaret şirketleri tüzel kişiliği haizdir.” hükmü yer almakta olup, bu hükümlerden anlaşılacağı üzere limited şirket tüzel kişi tacir sayılmakla birlikte sermaye hissedarları bu sıfatlarından dolayı tacir sayılmamaktadır.

Ayrıca, 6102 sayılı Kanununun 623 üncü maddesinin birinci fıkrasında; “Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, şirket ana sözleşmesinde şirketi idare ve temsil edecek kişiler arasında sayılmaması kaydıyla söz konusu personelin limited şirketine belirtilen oranda ortak olmasında yasal açıdan bir sakınca olmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: TÜBİTAK. Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programı (1007 Programı) kapsamında, Genel Müdürlüğünüz ile TÜBİTAK MAM Kimya Enstitüsü ve Türkiye Taşkömürü Kurumu arasında protokol imzalanmasından bahisle, kurumunuz adına projede görev yapan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel statüsündeki personele proje teşvik ikramiyesi ödenip ödenemeyeceği hakkında (16/04/2012-4656)

Bilindiği üzere, 13/08/2008 tarihli ve 26966 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 5798 sayılı Kanun ile değişik 278 sayılı Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanununun 16 ncı maddesinin ikinci fıkrasında, “Kurum tarafından desteklenen projelerde, proje süresiyle sınırlı olmak kaydıyla proje kapsamında ve projeye ilişkin hizmetlerde görev alan kamu kurum veya kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında bulunanlara, kadro veya pozisyonlarına bağlı olarak bir ayda ödenmekte olan tutarın yüzde 75’ini geçmemek kaydıyla proje sözleşmesinde belirlenen tutarlar üzerinden proje teşvik ikramiyesi ödenebilir. Bu ödeme, bir kişinin aynı anda birden fazla projede yürütücü olarak görevli olması durumunda en fazla iki, araştırmacı ve diğer personel olması durumunda ise en fazla dört proje için yapılır ve buna ilişkin esas ve usuller Bilim Kurulu tarafından belirlenir. Bu projelerde görev alan diğer proje personeline ve hizmetinden yararlanılacak diğer kişilere proje sözleşmesinde belirlenen tutarlar üzerinden ücret ödenir.” hükmü bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Başka İş ve Hizmet Yasağı” başlıklı 15 inci maddesinin ilk fıkrasında teşebbüs ve bağlı ortaklıkların her çeşit personelinin başka bir işle meşgul olmaları yasaklanmış, maddenin devamında ise bu yasağın istisnaları sayma yoluyla belirtilmiştir. Anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinin ilk fıkrasında, “Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, 278 sayılı Kanununun 16 ncı maddesi hükmüne istinaden konunun 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 15 inci maddesinde tanımlanan “Başka İş ve Hizmet Yasağı” kapsamına girmediği değerlendirilmekte olup, proje süresiyle sınırlı olmak kaydıyla proje sözleşmesinde teşvik ikramiyesi tutarlarının belirlenmiş olması halinde, ilgili personele pozisyonuna bağlı olarak bir ayda ödenmekte olan tutarın yüzde 75’ini geçmemek üzere proje teşvik ikramiyesinin ödenmesinin mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.

Mecburi Hizmet ve Korunmaya Muhtaç Çocukların İstihdamı Hakkında

Özet: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından bakılan ve korunan çocukların kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsünde istihdam edilebilmeleri için Kamu Personel Seçme Sınavı'na (KPSS) girmelerinin gerekli gerekmediği ve bu çocuklar arasında yapılacak giriş sınavının nasıl uygulanacağı hk.(5/4/2010-5993)

Bilindiği üzere, 24/05/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun ek 1 inci maddesinde "Kamu Kurum ve Kuruluşları, reşit olana kadar Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından bakılan ve korunan çocuklar için, her yılbaşındaki, hangi statüde olursa olsun, serbest kadro mevcutlarının binde biri nispetindeki kısmını ayırarak bu çocuklar arasında yapılacak giriş sınavlarında başarılı olanlar arasından atama yaparlar.

Bu maddeden yararlanmak isteyenler, 18 yaşını tamamladıkları tarihten itibaren, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına; Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü vasıtasıyla başvurmak zorundadırlar." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, 10/02/1995 tarihli ve 95/6542 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına dayanılarak çıkarılan Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük'ün 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında "Kamu kurum ve kuruluşları her yıl, hangi statüde olursa olsun serbest kadro sayılarıyla bunun binde biri oranında alacakları korunmaya muhtaç çocuk sayısını, adaylarda aranan nitelikleri, sınav tarihini ve yerini Kuruma bildirmek ve bu kadrolara Kurumca bildirilen korunmaya muhtaç çocuklar arasında yapılacak giriş sınavlarında başarılı olanlar arasından atama yapmak zorundadır." hükmü, 9 uncu maddesinde ise "Korunmaya muhtaç çocukların işe alınmalarına ilişkin olarak yapılacak sınavlar, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili yönetmeliklerindeki hükümlerine göre ayrı olarak yapılır ve değerlendirilir.

Ancak, korunmaya muhtaç çocukların sınavları kamu kurum ve kuruluşlarının genel sınavlarıyla birlikte yapılmışsa, bu çocukların sınavları ayrı olarak ve kendi aralarında değerlendirir." hükmü bulunmaktadır.

Öte yandan, 29/06/2009 tarihli ve 2009/15188 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına dayanılarak çıkarılan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in 8 inci maddesinde, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun ek 1 inci maddesinde sayılanların kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmeleri için Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden talepte bulunulmayacağı ifade edilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, korunmaya muhtaç çocukların kamu kurum kuruluşlarında işçi statüsünde istihdam edilebilmeleri için KPSS'ye girmelerinin gerekli olmadığı; bu çocukların işe alınmalarına ilişkin olarak yapılacak sınavın Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından bildirilen adaylar arasından ilgili kamu kurum ve kuruluşunca ayrı olarak yapıp değerlendirilmesi gerektiği; söz konusu sınavın kamu kurum ve kuruluşlarının genel sınavlarıyla birlikte yapılması halinde ise, korunmaya muhtaç çocukların sınavlarının ayrı olarak ve kendi aralarında değerlendirilmesi ve yalnızca ilgili kurumca yapılacak giriş sınavı sonuçlarının dikkate alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Müsteşarlığınızda Planlama Uzmanı olarak görev yapmakta iken Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı bünyesinde görevlendirilmek üzere muvafakat verilen ancak daha sonra görevine dönmesi istenen personelin görevinden istifa talebinde bulunarak adı geçen kurumda görevine devam ettiği belirtilerek, mecburi hizmet yükümlülüğü bulunan ilgilinin bu hizmet yükümlülüğünün görev yaptığı Ajansa devrinin mümkün olduğu hk. (17/06/2011-11274)

Müsteşarlığınızda Planlama Uzmanı olarak görev yapmakta iken Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı bünyesinde görevlendirilmek üzere muvafakat verilen ancak daha sonra görevine dönmesi istenen personelin görevinden istifa talebinde bulunarak adı geçen kurumda görevine devam ettiği belirtilerek, mecburi hizmet yükümlülüğü bulunan ilgilinin bu hizmet yükümlülüğünün görev yaptığı Ajansa devrinin mümkün olup olmadığı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mecburi Hizmet" başlıklı 224 üncü maddesinin son fıkrasında "Mecburi hizmet yükümlülüğünün 13.12.1960 tarihli ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin a,b,d fıkraları kapsamına giren kurumlar arasında devri mümkündür.." denilmekte, 160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 30 uncu maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olduğundan, 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesine yapılan atıflar 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesine yapılmış sayılmaktadır.

Diğer taraftan, 5449 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine istinaden kurulan Bölge Kalkınma Ajanslarının 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamında bulunduğu değerlendirildiğinden, Müsteşarlığınız bünyesinde Planlama Uzmanı olarak görev yapmakta iken Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı emrinde görevlendirilen ilgilinin özel hukuk hükümlerine tabi Ajansla iş akdi imzalamasıyla 5449 sayılı Kanunun 18 nci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince kurumuyla ilişkisi kesildiğinden, görevinden istifa eden ve halen söz konusu Ajanstaki görevine devam eden ilgilinin mecburi hizmet yükümlülüğünün kalan kısmını 217 sayılı KHK kapsamına giren Ajansta tamamlayabileceği değerlendirilmektedir.

Özet: Türk Silahlı Kuvvetlerinde (G.A.T.A) mecburi hizmet karşılığı tıpta uzmanlık eğitimini tamamlayan bilahare (4) yıllık mecburi hizmet süresini tamamlamadan görevinden ayrılan ilgilinin eksik kalan devlet hizmeti yükümlülük süresine isabet eden tazminatı ödemesi gerektiği hk. (09.05.1994)

2955 sayılı GATA Kanununun 44 üncü maddesi gereğince eğitim öğretim süresi kadar Türk Silahlı Kuvvetlerinde mecburi hizmet karşılığı tıpta uzmanlık eğitimine başlayıp tamamlayan ve bilahare 4 yıllık mecburi hizmetini tamamlamadan görevinden ayrılan Sivil Uzman Tabip.....hakkında yapılacak işlem konusundaki tereddüt incelenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun mecburi hizmetle ilgili yükümlülükler başlığını taşıyan 225 inci maddesinin (c) fıkrasında "Atanıp da yükümlü buldukları mecburi hizmeti bitmeden ayrılmış veya bir ceza sebebiyle memurluktan çıkarılmış olanlar mecburi hizmetlerinin eksik kalan kısmı ile orantılı tutan yüzde elli fazlasıyla ödemek zorundadırlar." hükmünün yanında,2514 sayılı "Bazı Sağlık Personelinin Devlet Hizmeti Yükümlülüğüne Dair Kanun'un 2 nci maddesinin 4 üncü fıkrasında; Türk Silahlı Kuvvetlerinde (Jandarma Genel Komutanlığı dahil), Adli Tıp Kurumunun fiili kadrolarında çalışan yahut üniversitelerin temel tıp bilimlerine bağlı anabilim dallarındaki fiili kadrolarında doktora çalışması yapan tabiplere bu kanun hükümleri uygulanmaz. Ancak; sayılan bu kurum ve kuruluşlarda en az iki yıl görev yapmadan ayrılanlara. Devlet hizmeti yükümlülüğünden noksan kalan süreleri tamamlattırılacak şekilde bu Kanun hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, ilgilinin 2 yıldan eksik Devlet hizmeti yükümlülüğü süresinin yukarıda sözü edilen 2514 sayılı Kanun hükümleri uyarınca Sağlık Bakanlığınca tamamlanacağı göz önünde tutularak ilgiliden sadece Gülhane Askeri Tıp Akademisine karşı yükümlü olduğu mecburi hizmetinin eksik kalan süresinin tazmininin istenebileceği ve ilgilinin sicil ÖZETinin Sağlık Bakanlığına gönderilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Öğrenim Durumu Hakkında

Özet; Karadeniz Teknik Üniversitesi, Maçka Yüksekokulu, Teknik Programlar, Laboratuvar bölümünden mezun olan, Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Yakacık Doğum ve Çocuk Hastanesinde Sağlık Teknikeri unvanlı kadroda görev yapan ...'ün, Bakanlığımız emrine Sağlık Hizmetleri Sınıfında, Sağlık Teknikeri unvanlı kadroya naklen atanıp atanamayacağı hk.(17/8/2012-13531)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36'ncı maddesinin III-Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı bölümünde; "Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknoloğu, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (Fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dahil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelinin kapsar." denilmekte olup, bu hükme göre Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan kadrolarda görev alabilmek için mesleki sağlık eğitimi görerek belirtilen unvanları ihraz etmiş olmak gerekmektedir.

Diğer taraftan, 29.4.1992 tarih ve 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanunun 3'üncü maddesi uyarınca; 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 öğrenim 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 yan yıl süreli tamamlama programlarını başarıyla bitirenlere dallarında "mühendis", unvanlarının verileceği ve söz konusu unvanların eğitim görülen dalların ismi ile birlikte kullanılacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendi uyarınca, kullanılacak unvanları belirlemeye Yükseköğretim Kurulu yetkili kılınmış olup, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 29/6/1990 tarihli ve EÖ/07.07.002/3105-13050 sayılı yazılarında Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Meslek Yüksekokullarının sağlık programlarından mezun olanların "Sağlık Teknikeri" unvanını kullanabilecekleri, 20/01/2009 tarihli ve 1932 sayılı kararında da KPSS atamalarında "Sağlık Teknikerliği ön lisans programından mezun olmak" koşulu bulunan bir kadroya Tıbbi Laboratuvar programı mezunlarının atanabileceğine; ancak Laboratuvar programı mezunlarının atanamayacağına ve Laboratuvar programı mezunlarının herhangi bir sağlık kurum ya da kuruluşunda Tıbbi Laboratuvar programı mezunlarının

yaptıkları iş ve işlemleri yapamayacakları, mezkur Kanunun ilgili hükmü uyarınca kararlaştırıldığı belirtilmiştir.

Bu itibarla, 3795 sayılı Kanun uyarınca hak kazanılan unvanın yine bu Kanun gereğince eğitim görülen daim ismi ile birlikte kullanılması gerektiğinden, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Maçka Meslek Yüksekokulu, Laboratuvar bölümünden alınan önlisans diplomasının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36'ncı maddesinin III-Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kısmında sayılan unvanları kazandırıcı nitelikte olmadığından, ilgilinin Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan sağlık teknikeri unvanlı kadroya atanmayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüz emrine 9 uncu derecenin 1 inci kademesine veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak atanan personelin, 2001 yılında Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji bölümünden mezun olması sebebiyle 657 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin A/5 inci fıkrası kapsamında memuriyete giriş derece ve kademesine bir derece ilave edilip edilemeyeceği hk. (02/07/2012-11748)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler Bölümü” nün (A) bendinin 5 inci fıkrasında; “Dört yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenim görenlerden tabip, dış tabibi, veteriner hekim, eczacı ile benzeri sağlık bilimleri lisansiyerleri (Hayvan sağlığı dahil) Biyolog unvanına sahip akademik personel giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.” hükmüne yer verilmek suretiyle, dört yıl ve daha fazla yükseköğrenim gören sağlık bilimleri lisansiyerlerine bir derece verileceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 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...”denilmek suretiyle, hangi bölüm mezunlarının sağlık bilimleri lisansiyeri sayılacağı konusunda, Yükseköğretim Kurulu yetkili kılınmıştır. Mezkur yetkiye istinaden Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 02/03/2009 tarihli ve 6381 sayılı yazısında Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji programında görülen öğrenimin sağlık bilimleri lisansiyeri kapsamında sayılacağına karar verilmiştir.

Bu itibarla, Genel Müdürlüğünüz emrine veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak atanan ve Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji mezunu olan ilgilinin, Yükseköğretim Kurulu kararıyla anılan programın sağlık bilimleri lisansiyeri kapsamında sayılması sebebiyle 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin A/5 inci fıkrası hükmünden yararlandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüzde Yapım Yayın Görevlisi olarak göreve başlayan personelin, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü mezunu olması durumunda söz konusu personele 657 sayılı Kanunun 36/A-6/b maddesine göre ek olarak bir kademe verilemeyeceği hk. (09/08/2010-16765)

Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü mezunu olan ve Yapım Yayın Görevlisi olarak göreve başlayan personelin, 2954 sayılı Kanunun 50/a bendi hükmü gereğince 8 inci derece 1 inci kademedan göreve başladığını belirterek, ortaöğretimde bir yıl hazırlık sınıfı okuması sebebiyle, 657 sayılı Kanunun 36 inci maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) bendinin 6/b alt bendi hükmü gereğince bir kademe verilip verilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir. Bilindiği üzere, 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanununun 50 nci maddesinde; “Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu personeli aşağıda düzenlenen hükümler dışında kamu iktisadi kuruluşlarının personel rejimine tabidir.

a) Kurumun haber ve program hizmetlerini doğrudan doğruya yapan ve yürütenlerden yükseköğrenim yapmış olanlar 8 inci derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 1 inci derecenin son kademesine kadar yükselebilirler. Yükseköğrenim yapmamış olanlar 10 uncu derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 3 üncü derecenin son kademesine kadar yükselebilirler.

Ancak, bu fıkra hükümlerine göre belirlenen giriş ve yükselebilmeye dereceleri, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirlenen derecelerden aşağı olamaz.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” Bölümünün (A) bendinde Devlet memurlarının öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecek derece ve kademeleri belirlenmiş, (A) bendinin 6 ncı fıkrasının (b) şikkında; “Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, başarılı her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanır. Bunlardan teknik öğretim okulları mezunlarına, meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ayrıca bir kademe ilerlemesi daha verilir.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, 2954 sayılı Kanunun 50 nci maddesi ile sadece işe giriş ve yükselebilmeye dereceleri bakımından 657 sayılı Kanuna göndermede bulunulmakta olup, mezkur hükme göre haber ve program hizmetlerini doğrudan doğruya yapan ve yürütenlerden yükseköğrenim yapmış olanlar için belirlenen giriş derece ve kademelerinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde belirlenmiş olan yükseköğrenim yapanların memuriyete giriş derece ve kademelerinden aşağı olmaması sebebiyle, söz konusu personele mezkur Kanunun 36/A-6/b maddesine göre bir kademe verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Belge Araştırma Uzmanı olarak görev yapan ve mahkeme kararları gereğince Genel İdare Hizmetler sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilen ilgililer hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı (A) bendinin 4 numaralı alt bendinin uygulanıp uygulanmayacağı hk. (12/09/2012-14956)

Başkanlığımızca ilgi yaz ve ekleri incelendiğinde, Fen Edebiyat Fakültesi Biyoloji bölümü mezunu; Fen Edebiyat Fakültesi Doğu Dilleri ve Edebiyatı bölümü mezunu; Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Tarih bölümü mezunu; Fen Edebiyat Fakültesi Tarih bölümü mezunu; Fen Edebiyat Fakültesi Arap Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu, İlahiyat Fakültesi bölümü mezunu olan 14 personelin Milli Savunma Bakanlığı Arşiv Müdürlüğünde Genel İdari Hizmetler Sınıfında “belge araştırma uzmanı” unvanıyla görev yaptığı, söz konusu personelin arşivcilik görevini fiilen ifa etmeleri sebebiyle Askeri Yüksek İdare Mahkemesine Teknik Hizmetler sınıfına geçirilmeleri konusunda dava açtıkları, mahkemenin “arşivcilik” hizmetlerini fiilen ifa eden davacıların Genel İdari Hizmet Sınıfından Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmelerinin hukuka aykırı olduğu sonuç ve kanaatine vardığı, bu karar üzerine idare tarafından söz konusu personelin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirildiği anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36’ncı maddesinin 1’inci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendinde; “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 09/05/1969 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, A/4 bendinde de; “ Teknik hizmetler sınıfında görev almak şartıyla jeolog, jeofizikçi, hidrojeolog, hidrolog, jeomorfolo, kimyager, fizikçi, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (harekat araştırmacısı), matematiksel iktisatçı (Ekonometrisi), Erkek Teknik Öğretmen Okulu mezunları, fen memurları, teknikerler ve yüksek teknikerler, tütün ve müskirat eksperleri, tarım alet ve makineleri Uzmanlık Yüksek Okulu mezunları ile benzeri fen bilimleri ve teknik bilimler lisansiyerleri, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun olan şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Teknoloji Bölümü İş ve Teknik Anabilim Dalı mezunları, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu mezunları üniversitelerin arkeoloji ve sanat tarihi bölümlerinin prehistorya, protohistorya ve önasya arkeolojisi, klasik arkeoloji anabilim dallarından mezun olanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece,” eklenmek suretiyle hizmete alınacakları hükmü yer almaktadır. Ayrıca, 10/12/2010 tarihli ve 27781 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile Folklor araştırmacısı, kütüphaneci, arşivci, kitap

patologu ve sosyolog unvanları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamına alınmıştır.

Diğer taraftan, 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." hükmüne yer verilmiştir.

Konuya ilişkin 22/03/2012 tarihli ve 13583 sayılı Yükseköğretim Kurulu Kararında; "657 sayılı Devlet Memurların Kanununun 36 ncı maddesi uyarınca Genel İdari Hizmetleri sınıfında sayılan Arşiv Memurluğunda çalışan, Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi, Kütüphanecilik, Arşivcilik, Dökümantasyon ve Enformasyon bölümlerinden mezun olan ve Arşivci unvanını taşıyanların teknik hizmetler sınıfında yer alarak aynı haklardan yararlanmalarının uygun olacağına; yukarıda belirtilen bölümlerden mezun olmamakla birlikte arşiv memuru olarak çalışanların ise Genel İdare Hizmetleri sınıfında sayılmalarına karar verilmiştir." denmektedir.

Ayrıca, Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde unvan değişikliği sınavı, En az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu elde edilen unvanlara ilişkin görevlere atanabilmek için, eğitime tabi tutulmaksızın yapılan yazılı sınavı, şeklinde tanımlanmış olup, 5'inci maddesinin 2/a bendinde yer alan unvan değişikliğine tabi kadrolar arasında da "arşivci" unvanına yer verilmiştir. Mezkur Yönetmeliğin 7'nci maddesinin 2'nci fıkrasında ise; 5 inci maddede sayılan görev unvanlarına unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalarda, atanılacak unvana ilişkin mezuniyet şartının sağlanmasının gerekmekte olduğu, ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1- Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'ne göre arşivci unvanının unvan değişikliği suretiyle yapılacak bir atama olduğu ve atanılacak unvana ilişkin mezuniyet şartının sağlanmasının gerekmekte olduğu,

2- Yukarıda bahsi geçen bölümlerden mezun olan personelin, arşivci unvanını kullanabilmesi hususunda, 2547 sayılı Yükseköğretim kanununun 43 üncü maddesinin değişik (b) bendi hükmü uyarınca yüksek öğrenim görenlerin kazandıkları unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı yetkili kılınmış olup, konuya ilişkin olarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına müracaat etmeniz uygun olacaktır,

3- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) bendinin 4 üncü fıkrasında Anılan hükümden faydalanmak için Teknik Hizmetler Sınıfında görev almak ve söz konusu unvanları ihraz etmek veya mezkur madde metninde belirtilen okulları bitirmek gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği mezunu olan ...'un, iki yıllık Meslek Yüksek Okulu mezunu olmadıklarından bahisle Tekniker unvanlı kadrolara atama tekliflerinin yapılıp yapılamayacağı hk.(15/8/2012-13396)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “II- Teknik Hizmetler Sınıfı:” bölümünde “...teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, ...” ibaresine yer verilmiş, aynı maddenin (A) bendinin 2 ve 4 üncü fıkralarında da teknik öğretmen okulu mezunları sayılmış ve bu Kanuna ekli I sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “II-Teknik Hizmetler Sınıfı” bölümünün (b) alt bölümünde Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunları için uygulanacak ek gösterge rakamı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olanların, 657 sayılı Kanuna tabi olarak Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil “Öğretmen” kadrolarına atanabilecekleri gibi Teknik Hizmetler Sınıfına dahil durumlarına uygun kadrolara da atanmaları mümkün bulunmaktadır.

Bu itibarla, Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olanların Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 21/03/2012 tarihli ve 1853/013298 sayılı görüşleri de dikkate alınarak, tekniker unvanı ile istihdam edilebilmelerinin mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Mesleki Eğitim Fakültesi bünyesinde yer alan Anaokulu Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Okul Öncesi Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği Programlarından mezun olup, “Teknik Öğretmen” unvanını almaya hak kazanan personelin 657 sayılı Kanunun 36/A-2 maddesi gereğince bir dereceden yararlanıp yararlanamayacağı hk. 15/04/2009-5678

Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi bünyesinde yer alan Anaokulu Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Okul Öncesi Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği Programlarından mezun olup, “Teknik Öğretmen” unvanının almaya hak kazanan personelin 657 sayılı Kanunun 36/A-2 maddesi gereğince bir dereceden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36’ncı maddesinin (A) bendinin 2’nci fıkrasında, “Dört yıl süreli yükseköğrenimi bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan öğretmenlik hizmetinde çalışanlar, Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu, Erkek Teknik Öğretmen Okulu ve Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu mezunları, İstanbul Güzel Sanatlar Akademisi ile Uygulamalı Endüstri Sanatları Yüksekokulu mezunları, Teknik Eğitim Fakültesi (Yüksek Teknik Öğretmen Okulu) ve Güzel Sanatlar Fakültesi, (İstanbul Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu) mezunları, öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.” hükmü ile mezkur maddede sayılan unvanları ihraz edenler ile belirtilen okullardan mezun olanların Devlet memuriyetine girmeleri halinde şarta bağlı olmaksızın memuriyet giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesi hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesinin (b) bendinde; “Aynı meslek 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 yükseköğretim yapanların, öğrenimden sonra kazandıkları unvanların aynı ve elde ettikleri hakların eşdeğer sayılması hususunda, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına yetki verilmektedir.

Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu olup “Teknik Öğretmen” unvanına sahip personelin mezunu olduğu fakültenin yukarıda yer verilen hükümde sayılan “Teknik Eğitim Fakültesi”ne denk olup olmadığı hususunun Başkanlığınızca değerlendirilmesi gerektiği, söz konusu fakültenin Teknik Eğitim Fakültesine denk kabul edilmesi halinde bahsi geçen personele 657 sayılı Kanunun yukarıda yer verilen hükmü gereğince bir derece verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: KPSS 2010/1 yerleştirmeleri sonucunda Bakanlığınız emrine 9 uncu derecenin 1 inci kademesine veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak atanan ...'ın, Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakóltesi Sağlık Yönetimi bölümü mezunu olduğunu belirten ve ilgiliye 657 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin A/5 bendi gereğince bir derece verilip verilemeyeceği hk. (18/02/2011-2700)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ıncı maddesinin A/5 bendinde; “Dört yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenim görenlerden tabip, diş tabibi, veteriner hekim, eczacı ile benzeri sağlık bilimleri lisansiyerleri (Hayvan sağlığı dahil), Biyolog unvanına sahip akademik personel giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.” hükmüne yer verilmek suretiyle, dört yıl ve daha fazla yükseköğrenim gören sağlık bilimleri lisansiyerlerine bir derece verileceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 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...” denilmek suretiyle, hangi bölüm mezunlarının sağlık bilimleri lisansiyeri sayılacağı konusunda, Yükseköğretim Kurulu yetkili kılınmıştır. Mezkur yetkiye istinaden Yükseköğretim Kurulu, 13/04/2006 tarihli kararıyla sağlık yönetimi mezunlarının, sağlık bilimleri lisansiyeri olarak değerlendirilebileceklerine karar vermiştir.

Bu itibarla, Bakanlığınızda veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan ve Sağlık Eğitimi Fakóltesi Sağlık Yönetimi mezunu olan ilgilinin, Yükseköğretim Kurulu kararıyla sağlık bilimleri lisansiyeri olarak kabul edilmesi sebebiyle, 657 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin A/5 bendi hükmünden yararlandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümünden mezun olduğunuzu belirterek, kamu kurum ve kuruluşlarının ekonomist kadrolarına atanıp atanamayacağınız hk. (01/04/2011-5307)

Bilindiği üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun değişik 43 üncü maddesinin (b) bendi hükmü uyarınca yüksek öğrenim görenlerin kazandıkları unvanların aynı ve elde edilen hakların eşdeğer sayılması hususunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı yetkili kılınmış olup, Yürütme Kurulunun 14/06/1990 tarihli toplantısında; "Siyasal Bilgiler ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin Maliye Bölümlerinde İktisat derslerinin okutulduğu göz önüne alınarak, bu bölüm mezunlarına İktisatçı (Ekonomist) unvanı verilmesi uygun görülmüştür." şeklinde karar alınmıştır.

Bu itibarla, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü mezunu olmanız sebebiyle ekonomist kadrosunda istihdam edilmenizin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsünde Deniz İşletmeciliği İhtisas Programını tamamlayan ilgilinin eğitiminin lisans üstü akademik unvanlar sağlamayan seminer programı mahiyetinde eğitim olması sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinin 9 uncu fıkrası hükmü uyarınca bir kademe ilerlemesinden faydalanmasının mümkün olmadığı hk.(12.7.1995)

Mühendis kadrosunda görevli İstanbul Teknik Üniversitesi Gemi İnşa Bölümü mezunu'ün İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsünden almış olduğu Deniz İşletmecilik ihtisas programını tamamlaması nedeniyle ilgiliye 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (A) bendinin 9 uncu fıkrası hükmünden yararlandırılarak kazanılmış hak aylık derece kademesinde 1 kademe ilave edilip edilemeyeceğine ilişkin ilgede kayıtlı yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (A) bendinin 9 uncu fıkrasında “Memuriyete girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yüksek öğrenim kurumlarında en az bir yıl ilave öğrenim yaparak lisan üstü ihtisas sertifikası alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 14.5.1992 tarih ve B.30.0.EÖB.0.00.00.01/1690-7673 sayın yazılarında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsünün yaptığı eğitim akademik olmaktan çok, iş hayatında karşılaşılan problemlere çözüm bulmaya yarayan seminer-kurs mahiyetinde bir eğitim olduğu ve bu eğitimin master ve doktora gibi lisans üstü akademik unvanlar sağlamayan uygulamaya dönük bir seminer programı olduğu belirlenmiş bulunmaktadır.

Bu itibarla, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsünde Deniz İşletmeciliği ihtisas programını tamamlayan ilgilinin eğitiminin lisans üstü akademik unvanlar sağlamayan seminer programı mahiyetinde eğitim olması sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin 9 uncu fıkrası hükmü uyarınca bir kademe ilerlemesinden faydalanmasının mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet:Kimyager unvanını ihraz eden ilgilinin mühendis kadrosunda istihdamının mümkün olmadığı hk. (23.01.1993)

Türk Standartları Enstitüsünde Yüksek Kimyager olarak çalışan ODTÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Kimya bölümü mezunu’in sağlık tesislerinizde mühendis kadrosunda görevlendirilip görevlendirilemeyeceğine ilişkin ilgede kayıtlı yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 43 üncü maddesini (b) bendi hükmü uyarınca, kullanılacak unvanları belirlemeye Yükseköğretim Kurulu yetkili kılınmıştır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 14.5.1987 tarih ve EÖ/07.08.003/1915-10205 sayılı yazılarında, fen dallarında lisans programını tamamlayan kimya bölümü mezunlarının “Kimyager” unvanını kullanabilecekleri 2547 sayılı Kanunun değişik 43 üncü maddesinin, (b) bendi hükmü uyarınca kararlaştırıldığı belirtilmiştir.

Bu itibarla, kimyager unvanını ihraz eden ilgilinin mühendis kadrosunda istihdamının mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Rektörlüğünüz Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Programcı kadrosunda görev yapan personelinizin, Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği bölümü mezunu olması nedeniyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-2 maddesi hükümlerinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk.(05/10/2012-15355)

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-2 maddesinde “Dört yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan öğretmenlik hizmetinde çalışanlar, Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu, Erkek Teknik Öğretmen Okulu ve Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu mezunları, İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi ile uygulamalı Endüstri Sanatları Yüksek Okulu mezunları, Teknik Eğitim Fakültesi (Yüksek Teknik Öğretmen Okulu ve Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu) mezunları, öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece... ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde, söz konusu personelin Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olması nedeniyle giriş derece ve kademesine bir derece eklenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi Fars Dili ve Edebiyatı ile İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölüm mezunlarının 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine istinaden istihdam edilmelerinin mümkün olduğu hk. (29/04/2011-9693)

Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi Fars Dili ve Edebiyatı ile İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölüm mezunlarının 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine istinaden istihdam edilmelerinin mümkün olup olmadığına dair görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 3/07/2005 tarih ve 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında, “Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.” hükmü anılan madenin beşinci fıkrasında “Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına gönderilir.” hükmü yer almaktadır.

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine istinaden sözleşmeli olarak istihdam edilecekler 2011 yılı itibarıyla ödenecek net ücretlerin belirlenmesine yönelik olarak Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ilgi (b) Genelgede belediyelerde çalıştırılacak olan sözleşmeli personel unvanları sayma yoluyla ifadelendirilmiştir.

Ayrıca, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün ilgi (a) Genelgesi ekinde yer alan liste ile de 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin

üçüncü fıkrası ve 5302 sayılı İl Özel idaresi Kanununun 36 ncı maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin pozisyon unvanları sayılmıştır.

Bu itibarla, ilgililerin yükseköğrenim mezunu olma şartı aranan pozisyonlara öğrenim durumları dikkate alınarak atanabileceği bu hususun ise Belediyenin takdirinde olduğu değerlendirilmektedir.

Seçim İçin İstifa Eden Memurların Geri Dönüşleri Hakkında

Özet: 12/06/2011 tarihinde yapılacak olan 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifaen görevinden ayrılan Bakanlığınız personelinin milletvekili adayı gösterilmemesi sebebiyle ilgili siyasi partiden aday gösterilmediğine dair yazılı belge getirmek suretiyle görevine dönme talebinde bulunduğunu belirten ve milletvekili geçici aday listelerinin yayımlanmasını beklemeksizin ilgilinin göreve başlatılabileceği hk. (15/04/2011-8511)

12/06/2011 tarihinde yapılacak olan 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifaen görevinden ayrılan Bakanlığınız personelinin milletvekili adayı gösterilmemesi sebebiyle ilgili siyasi partiden aday gösterilmediğine dair yazılı belge getirmek suretiyle görevine dönme talebinde bulunduğunu belirten ve milletvekili geçici aday listelerinin yayımlanmasını beklemeksizin ilgilinin göreve başlatılıp başlatılamayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 10/06/1983 tarihli ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun “Adaylık için görevden çekilmesi gerekenler” başlıklı 18 inci maddesinde; “Hakimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yüksek öğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, kamu kurumu ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, aday olmak isteyen belediye başkanları ve subaylar ile astsubaylar, aday olmak isteyen siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanlar genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamazlar ve aday gösterilemezler.” 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.” hükmü yer almakta olup; mezkur maddede öngörülen süreyi, ilgililerinin kamu kurumlarına müracaat etmeleri hususundaki azami süre olarak kabul etmek gerekir.

2839 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde; “Siyasi partilerin genel merkezleri, seçime katılacakları seçim çevrelerine ait aday listeleri Yüksek Seçim Kuruluna alındı belgesi karşılığında ön seçim gününden en geç on gün sonraki gün, saat 17.00’ye kadar verirler.

Yüksek Seçim Kurulu, bunları derhal il seçim kurullarına bildirir. Yüksek Seçim Kurulu, bütün siyasi partilerin aday listelerini Resmi Gazete ve radyo ile il seçim kurulları da kendi çevrelerine ait olanları alışımlı araçlarla geçici listeler halinde ilan ederler.” ve 24 üncü maddesinde; “Adaylıklar kesinleştikten sonra, Yüksek Seçim Kurulu bütün adayları oy verme gününden önceki ellibeşinci gün, seçim çevreleri itibariyle Resmi Gazete ve radyo ile ilan eder...” hükümlerine yer vermek suretiyle, Yüksek Seçim Kurulunun siyasi parti milletvekili aday listelerini geçici ve kesin listeler şeklinde ayrı ayrı olarak ilan edeceği belirtilmiştir.

Yüksek Seçim Kurulunun 09/03/2011 tarihli ve 27869 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7/3/2011 tarihli ve 157 sayılı Kararıyla belirlenen 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimleri Takvimine göre; siyasi partilerin aday listelerinin 19/04/2011 tarihinde geçici listeler ve 29/04/2011 tarihinde de kesin listeler şeklinde Yüksek Seçim Kurulunca Resmi Gazetede ilan edileceği ifade edilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifaen görevinden ayrılan ve milletvekili adayı gösterilmemesi sebebiyle görevine dönme talebinde bulunan personelin; milletvekili aday listelerinin kesin listeler şeklinde yayımlanacağı 29/04/2011 tarihinden itibaren tekrar eski görevinde veya kazanılmış hak aylık derecesindeki başka bir görevde istihdamının mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Daha önce Devlet memuru olarak çalışmakta iken belediye başkanı olan ancak tekrar yapılan seçimlerde belediye başkanlığını kazanamayan ilgilinin yeniden memuriyete dönmesi durumunda hangi unvanlı kadrolara atanabileceği hk.(19.06.2009/11093)

Daha önce 18 yıl süreyle Devlet memuru olarak görev yürüttüğünüz ve 5 yıl belediye başkanlığı yaptığınız ve 30/03/2009 tarihinde gerçekleştirilen yerel yönetimler seçimlerine katılarak seçilemediğinizden bahisle, hangi unvanla nerelere ve hangi birimlere atanabileceğinize ilişkin ilgi dilekçe ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 18/01/1984 tarihli ve 2972 sayılı “Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun”un ek 3’üncü maddesinde, “Subaylar, astsubaylar, hakimler ve savcılar ile yüksek yargı organları mensupları hariç olmak üzere, kamu kurumları ile kamu kurumu niteliğinde bir kuruluşta memur veya kadrolu işçi olarak çalışmakta iken bu görevinden ayrılarak Belediye Başkanı seçilmiş olup da yeniden aday olamayan veya seçilemeyenler, hizmet süreleri itibariyle veya yaş haddi nedeniyle emekliliğe hak kazanamamış olmaları kaydıyla, seçimlerin kesin sonuçlarının Yüksek Seçim Kurulunca ilanını takip eden iki ay içinde daha önceki kurumlarının bağlı bulunduğu bakanlığa başvurmaları halinde eski görevlerine veya istifa ettikleri tarihteki kurumun özelliği ve niteliğine uygun eşdeğer bir göreve atanabilirler. Ancak yargı kararı ile belediye başkanlığı görevi sona erenler ve istifa edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır.

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, 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; mezkûr Yönetmeliğin 4’üncü maddesinde de, aynı düzeyde görev; kurumların hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde, aynı alt grupta gösterdikleri görevler olarak tanımlanmıştır.

Aynı Yönetmeliğin 15’inci maddesinde ; “Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi, sicil ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara

ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenlerler.” hükmü geçince, kurumlar görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esasları özel yönetmeliklerinde düzenlemişlerdir.

Ayrıca, yukarıda sözü edilen Yönetmeliğin geçici 3’üncü maddesinde, “Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatları uyarınca kazananların hakları saklıdır.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, ilgi yazı ekinde imam hatip unvanlı kadroda görev yürüttünüz anlaşılmakta olup, belediye başkanı unvanlı kadroda görev yapmış olmanız sebebiyle, görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın,

1- Daha önce görev yaptığınız aynı unvanlı kadroya veya bu kadroyla aynı düzeyde bulunan kadrolara ,

2-Söz konusu Genel Yönetmeliğe göre imam hatip unvanının unvan değişikliği suretiyle atanılan kadro unvanı olması sebebiyle, daha önce görev yaptığınız unvana göre görevde yükselme mahiyetinde değerlendirilmeyen unvanlı kadrolara,

3-Başvuracağınız kurumların kendi özel görevde yükselme yönetmeliklerinde unvanlar itibariyle belirlenmiş bulunan öğrenim durumunuza uygun unvanlı kadrolara atanabilmeniz hususunun, bahsedilen kadrolara ilişkin öğrenim durumu ile hizmetlerin yerine getirilebilmesi için gerekli eğitim, sertifika ve ehliyet gibi belgelere sahip olunması kaydıyla, başvuru kurumlarının takdirinde bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: 6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre şahsa bağlı kadroda istihdam edilmekte olan bir personelin milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olmak üzere istifa etmesi halinde bahse konu kadrosunun iptal edilmesi gerektiği hk. (09/03/2011-3926)

6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre şahsa bağlı kadroda istihdam edilmekte olan bir personelin milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olmak üzere istifa etmesi halinde bahse konu kadronun iptal edilip edilmeyeceği hakkında bilgi talep edilen ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 6083 sayılı Kanunun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında; “(2) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı, Teftiş Kurulu Başkanı, I. Hukuk Müşaviri ile Bölge Müdürü kadrolarında bulunanlardan uygun görülenler görevlerine devam ederler. Bunlardan görevlerine devamı uygun görülmeyenler ile kadro unvanı kaldırılan veya değiştirilenlerden Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı kadrolarında bulunanlar bu Kanunla Bayındırlık ve İskan Bakanlığı adına ihdas edilen ekli (III) sayılı listede yer alan Bakanlık Müşaviri kadrolarına; Daire Başkanı, Teftiş Kurulu Başkanı, I. Hukuk Müşaviri ile Bölge Müdürü kadrolarında bulunanlar bu Kanunla Genel Müdürlük adına ihdas edilen ekli (IV) sayılı listede yer alan Müşavir kadrolarına bir ay içinde atanırlar...Ekli (III) ve (IV) sayılı listelerde yer alan kadrolar, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.” 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.” hükmü yer almakta olup, bunlardan 6083 sayılı Kanunun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre şahsa bağlı kadrolarda görev yapanların her hangi bir sebeple istifa etmeleri halinde kadrolarının iptal edilmiş olacağı ve 298 sayılı Kanunun Ek 7 nci maddesi hükmüne göre ise milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olanlardan adaylığı veya seçimi kaybedenlerin öngörülen sürede müracaat etmeleri halinde eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerine uygun bir göreve atmaları kanuni bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

Bu itibarla, bahsedilen durumdaki personelin milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olmak üzere istifa etmesi halinde şahsa bağlı kadrosunun iptal edilmiş sayılacağı değerlendirilmektedir

Sözleşmeli Personel Hakkında

Özet: 399 sayılı KHK hükümleri uyarınca Revizör Yardımcısı unvanlı sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan ilgilinin, Devlet memuru olarak naklen atanıp atanamayacağı hk. 30/01/2009-1023

Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünde revizör yardımcısı unvanlı sözleşmeli personel pozisyonunda çalışmakta olanın, Genel Müdürlüğünüz emrine naklen atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesinin son fıkrasındaki, “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 ile memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında kurumların muvafakatı ile nakilleri mümkün kılınmış olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede ise, bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personelin kurumlararası nakil yoluyla yer değiştirmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesinin son fıkrası hükmünden, farklı personel mevzuatına tabi kurumlar arasındaki kadrolu personele ilişkin nakillerin anlaşılması gerekmekte olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin kadroyla ilişkisi bulunmaması sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolara naklen atanmalarının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuz Eskişehir Bölge Müdürlüğünde Diyetisyen kadrosunda görev yapmakta olan...’ın, daha önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü emrinde sözleşmeli diyetisyen olarak çalıştığı süre içinde temel ve hazırlayıcı eğitim görmüş olmasından bahisle, bu eğitimler esas alınarak asli memurluğa atanmasının mümkün olup olmadığı ile ilgilinin sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin intibakında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (24/02/2012-2754)

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.

Bununla birlikte, 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.

Ayrıca, Danıştay 5. Dairesinin 29/02/1984 tarihli ve E:79/1039, K:84/964 sayılı Kararında; “...657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54. maddesinde aday olarak atanmış olan Devlet memurunun altı aydan az, iki yıldan çok olmamak üzere bir adaylık süresi geçireceği adaylık süresi içinde ve sonunda başarısızlık halinde uygulanacak işlemler 56 ve 57. maddelerinde belirtilmiş ve 58. maddede, asli memurluğa geçme tarihinin adaylık süresinin sonu olan tarih olduğu hükme bağlanmıştır... Yukarıda sözü edilen hükümler muvacehesinde iki yıl sonunda elde mevcut belgelere göre davacının stajyerliğinin kaldırılıp kaldırılmaması hususunda bir karar verilmesi

gerekirken, adı geçenin... adaylık süresini bir yıl daha uzatmaya idarenin yetkisi bulunmamaktadır.” ifadesine yer verilmiştir.

Bu bağlamda, 26/11/2008 tarihli ve 27066 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/1 sayılı “Kamu Personeli Uygulama Genelgesi”nin 5 inci maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının, aday olarak atadıkları Devlet memurları için en kısa süre içerisinde ilgili mevzuatı çerçevesinde adaylık eğitimlerinin (temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj) düzenlenmesinde gerekli hassasiyeti göstermeleri ile temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim programları kapsamında yapılacak olan eğitim faaliyetlerini günde en az beş saat olacak şekilde gerçekleştirmeleri; 10 uncu maddesinde de, aday Devlet memurlarının temel eğitim ders notlarının, Devlet Personel Başkanlığı Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğünden temin edilmesi; 6 ncı maddesinde ise, aday Devlet memurlarından, kullanmış oldukları hastalık izni, aylıksız izin ve mazeret izni sebebiyle adaylık süresi içinde adaylık eğitimlerine tabi tutulamayanların, eğitimleri bilahare tamamlanmaları suretiyle, asli memurluğa atanmaları hususunun eldeki belgeler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün C/6 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.” hükmü yer almaktadır.

Bu hükümde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü ve 237 nci maddesinin (e) fıkrasına istinaden sözleşme ile çalıştırılan personelin memur statüsüne geçirilmesi halinde sözleşmeli olarak geçen sürenin tamamının memuriyette geçmiş sayılarak kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi kabul edilmiş, burada kullanılan “memuriyete geçirilme” halleri için söz konusu Kanunda herhangi bir kısıtlayıcı hükme yer verilmemiştir. Söz konusu “memuriyete geçirilme” ibaresinin sınavla ilk defa Devlet memuru olarak atanmış olanları da kapsamaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Mezkur Kanunun 64 üncü maddesinde Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademeden bulunması şartlarının aranacağı hükme bağlanmış bulunmakta ve 158 inci maddesinde ise, aday memurlara, asaletleri tasdik edilinceye kadar kademe ilerlemesi uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Kurumunuz emrine aday memur statüsünde diyetisyen olarak atanan ilgilinin, daha önce sözleşmeli olarak çalıştığı Kurumda görmüş olduğu eğitimlerin adaylık eğitiminden sayılmasının uygun olmadığı; azami adaylık süresinin sonu olan 30/07/2012 tarihine kadar ilgili mevzuat çerçevesinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutulup, asli memurluğa atanabilmesi için de bu eğitimler sonunda uygulanacak sınavlardan ve staj belgesi puanı itibarıyla başarılı olması gerektiği; ayrıca, adaylık eğitimlerinin iki yıllık azami adaylık süresini aşması durumunda da, eksik kalan eğitimleri bilahare tamamlanmaları üzere, adaylık süresinin bitiminde mevcut belgelere dayanılarak asli memurluğa atama hususunun Kurumunuz tarafından değerlendirilmesinin uygun olacağı,

- Aday memurların asaletleri tasdik edilinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesi hükümlerine göre kademe ilerlemesi yapılamayacağı ancak, adaylık süresi içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/6 bendi gereğince kademe ilerlemesi yapılmasının mümkün olduğu, buna göre, Kurumunuz emrine aday memur olarak atanan ilgilinin sözleşmeli diyetisyen olarak çalıştığı sürelerin intibak talebinde bulunduğu tarih itibariyle kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde bahsi geçen madde uyarınca değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet:657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 106 ncı maddesiyle değişik 104/B maddesindeki mazeret izniyle ilgili hükümlerin, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele uygulanıp uygulanmayacağı hk. (06/02/2012-2060)

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) fıkrasında; “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, (c) fıkrasında ise; “(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...” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin “Mazeret İzni” başlıklı 22 nci maddesinde; “Sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 gün ücretli mazeret izni verilir. İhtiyat olarak silah altına alınanlar terhis oluncaya kadar ücretli izinli sayılırlar. Belirtilen bu haller dışında mazereti sebebiyle sözleşmeli personele bir sözleşme döneminde 10 gün ücretli izin verilebilir. Zaruret halinde ücret ödenmemek şartıyla 10 gün daha mazeret izni verilmesi mümkündür.” hükmü bulunmakta ve “Uygulamanın İzlenmesi” başlıklı 58 inci maddesinde de; “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, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104/B maddesinde; “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 yer verilmiştir. Ayrıca 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklerle ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanması amacıyla Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 2) 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, mezkur Tebliğin Sicil, Disiplin ve Diğer Hususlara İlişkin Açıklamalar başlıklı (B) bendininin 10 Nolu açıklamasında; “6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 100 ve 101 inci maddelerinde yapılan de-

ğişiklikle, özürlü memurların günlük çalışma süreleri ile hamile ve özürlü memurların gece nöbeti ve gece vardiyası görevleriyle ilgili bu memurlar lehine düzenlemeler yapılmış, 104 üncü maddede yapılan değişiklikle de eşi doğum yapan memura verilen üç günlük izin, babalık izni adı altında yeniden isimlendirilerek süresi on güne çıkarılmıştır. Mezkur düzenlemeler ile aynı Kanunun

105 inci maddesinin son fıkrasında yer alan aylıklı refakat izninden; 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinde yer alan, '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 çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarda yer verilen hüküm ve açıklamaların birlikte değerlendirilmesi neticesinde;

1-Uygulama birlikteliğinin sağlanması açısından Kamu Personeli Genel Tebliğinin bahse konu hükmü gereği 657 sayılı Kanunun 104/B maddesinde düzenlenen "babalık izninden" aynı usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli personelin de yararlandırılması gerektiği,

2-Mezkur Kanun Hükmünde Kararnamenin 22 inci maddesiyle belirlenen sürelerin özel bir düzenleme niteliği taşıyor olması sebebiyle, sözleşmeli personel için 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olarak çalışan personele uygulanan şekliyle ele alınamayacağı,

3-399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personele ölüm mazeretine dayalı olarak verilecek izinlerin bahse konu Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiş olması hususundan hareketle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olarak çalışan personel için düzenlenen hükümlerin sözleşmeli personele uygulanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Üniversitenizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapmakta iken memur kadrolarına geçirilen personelin 4/B statüsünde çalışırken hak kazandıkları 2011 yılına ait yıllık izinlerinden aynı yıl içinde kullandıkları bölümünün 657 sayılı Kanuna göre belirlenen yıllık izin sürelerinden mahsup edilip edilemeyeceği hk.(28/05/2012-9385)

Bilindiği üzere, 04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 Üncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”nin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesinin 4 üncü fıkrasında, “Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atanmaların, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 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 kullanılışı” başlıklı 103 üncü maddesinde, “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 almakta, 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazetede 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 bağlamda; 28/06/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”da yıllık izin sürelerine ilişkin hususlar 657 sayılı Kanun hükümlerine paralel bir şekilde düzenlenmiş olup, mezkur Esaslarda yıl içerisinde kullanılmayan izinlerin bir sonraki sözleşme dönemine aktarılabilmesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığı ve sözleşmeli olarak çalıştırılması düşünülen personel ile mali yılla sınırlı olarak sözleşme imzalandığı hususundan hareketle, Devlet memuru olan ilgilinin atandığı takvim yılı içinde yıllık izin kullanmamış olması halinde cari yıla ait izin hakkının Devlet memurluğunda geçen ve geçmiş sayılan hizmetleri gözönünde bulundurularak 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesi uyarınca kullandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuzda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan sözleşmeli personel pozisyonunda tabip olarak çalışan personelin mesai saatleri dışında ve kurum haricinde işyeri hekimi olarak çalışıp çalışamayacağı hk. (19/06/2012-10254)

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 81 inci maddesinde; “İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,...yükümlüdürler. ...

İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.” hükmü yer almakta olup, mezkur maddenin devamında ise; kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere aslı görevleri kapsamında çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetlerinin de gördürülebileceği belirtilmiştir.

Bilindiği üzere, 11/04/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun 12 nci maddesinde; “Sanatını icra etmek üzere bir mahalde kayıtlı olan herhangi bir tabibin bizzat dükkan ve mağaza açmak suretiyle her türlü ticaret yapması memnudur.

Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi, 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 27 nci maddesi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36 ncı maddesinin altıncı fıkrası ile 2955 sayılı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Kanununun 32 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, aşağıdaki sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini icra edebilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları.

b) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri.

c) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan vakıf üniversiteleri, serbest meslek icrası.

Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla birden fazla sağlık kurum ve ku-

ruluşunda çalışabilir. ...Sözleşmeli statüde olanlar da dahil olmak üzere mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabipler işyeri hekimliği yapabilir. Döner sermayeli sağlık kuruluşları ise kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti verebilir. Bu maddenin uygulamasına ve işyeri hekimliğine ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığınca belirlenir.” hükmüne yer verilmek suretiyle, mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin işyeri hekimliği yapabileceği belirtilmiş; işyeri hekimliğine ve söz konusu maddenin uygulanmasına ilişkin esasları belirleme yetkisi ise Sağlık Bakanlığına verilmiştir.

Diğer taraftan, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin “Başka İş ve Hizmet Yasağı” başlıklı 15 inci maddesinde; teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personelinin mezkur Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında başka bir işle meşgul olamayacağı, ayrıca mezkur maddede gösterilen iş ve hizmetlerin öngörülen iş ve hizmet yasağı kapsamında bulunduğu hükme bağlanmıştır. Ancak, esas görevlerine halel gelmemesi ve teşebbüs genel müdürü veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi şartıyla, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde görev alma, kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşları, kamu kurumu niteliğini haiz kuruluşlar, teşebbüsün faaliyetleri ile ilgili sosyal ve mesleki nitelikteki kuruluşların yönetim, denetim ve istişare organlarında görev alma, teşebbüs genel müdürünün uygun görmesi şartıyla görevlendirilecek avukatlarca savunma yapılması, bilirkişilik ve hakemlik gibi kanunlardan doğan görevler bu kapsamın dışında belirlenmiş olup, bu bağlamda sözleşmeli statüde olanlar da dahil olmak üzere mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin işyeri hekimliği yapabileceğine ilişkin 1219 sayılı Kanun hükmünün 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yer alan başka iş ve hizmet yasağına istisnai bir düzenleme getirdiği düşünülmektedir.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Genel Müdürlüğünüzde sözleşmeli pozisyonunda tabip olarak çalışmakta olan ve döner sermaye ek ödemesi almayan personelin, mesai saatleri dışında işyeri hekimliği yapabilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmekle birlikte, 1219 sayılı Kanununun 12 nci maddesi uyarınca Sağlık Bakanlığınca verilen yetkiye istinaden, anılan Bakanlıktan da görüş alınmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet:Genel Müdürlüğünüzde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele yıllık izin verilmesine esas hizmetlerinin tespitinde 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hk.(05/07/2012-11455)

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin “Yıllık İzin” başlıklı 21 inci maddesinde; “Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) yılda 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün ücretli izin verilir. Yıllık izin verilmesine esas hizmetin tesbitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmeti göz önüne alınır. Bu şekilde hizmet süresi bir yıldan az olanlar ile kısmi zamanlı istihdam edilenlerden bir yıldan az süreli sözleşme yapılanlara (yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçirilenler hariç) yıllık izin verilmez.” hükmü yer almakta olup, Uygulamanın İzlenmesi” başlıklı 58 inci maddesinde ise; “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.” düzenlemesi yapılmıştır.

Diğer taraftan, 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 maddesinde, “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...” hükmüne yer verilmiştir.

Ancak, 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde yer alan “hizmet” deyiminden hangi hizmet sürelerinin anlaşılması gerektiği hususuna ilişkin olarak anılan madde metninde herhangi bir hüküm yer almadığından açıklama yapılmasına ihtiyaç duyulmuş, bu bağlamda; öncelikle 17/8/1995 tarihli ve 22377 sayılı Resmi Gazete’de 140 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği, sonrasında ise mahkeme kararları ve mevzuat değişiklikleri çerçevesinde 06/06/2002 tarihli ve 24777 sayılı Resmi Gazete’de 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği yayımlanmıştır. Son Tebliğde; yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmesi dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 657 sayılı Kanunun 102 nci maddesinde yer alan “hizmet” deyiminden hangi hizmet sürelerinin anlaşılması gerektiğine ilişkin tereddütlerin ve uygulama sorunlarının giderilmesi amacıyla anılan Tebliğlerin yürürlüğe konulduğu, ancak 399 sayılı Kararname’de yıllık izin verilmesine esas hizmetin tespitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmetinin göz önüne alınacağı hükmüne yer verilmek suretiyle konu hakkında izaha muhtaç bir durum bırakılmadığı hususlarından hareketle, söz konusu Kararnamenin eki II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin yıllık izin sürelerinin hesabında 154 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği hükümlerinin uygulamasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet:2003 yılında işlediği suç sebebiyle ... 3. Asliye Ceza Mahkemesince 2009 yılında mülga 765 sayılı Kanunun 525/b-son maddesi uyarında adli para cezası ile cezalandırılan, söz konusu cezası da mülga 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenen ...'ın, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak işe başlatılıp başlatılamayacağı hususunda. 25/07/2012-12749

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununun “Bilişim Alanında Suçlar” başlıklı On-birinci Bap’ının 525/b-son maddesinde; “Bilgileri otomatik işleme tabi tutmuş bir sistemi kullanarak kendisi veya başkası lehine hukuka aykırı yarar sağlayan kimseye bir yıldan beş yıla kadar hapis ve ikimilyon liradan yirmimilyon liraya kadar ağır para cezası verilir.” denilmektedir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin B fıkrasında ise; “B) Sözleşmeli personel: ...

Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir...” hükmüne ve söz konusu hükme istinaden 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12 nci maddesinin ilk fıkrasında; “Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 4, 5, 6 ve 7 nci bentlerinde belirtilen koşulları da taşımaları gereklidir.” hükmüne yer verilmiştir.

Mezkur Esasların 12 nci maddesinin atıf yaptığı 657 sayılı Kanunun “Genel ve özel şartlar” başlıklı 48 inci maddesinde de; “Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

Genel şartlar: ...

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...” hükmüne yer verilmek suretiyle, belli suçlardan mahkum olanların veya bir yıl ve daha fazla süreli hapis cezası alanların memur olamayacakları ifade edilmiştir.

26/09/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Hapis cezasının ertelenmesi” başlıklı 51 inci maddesinde; işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezasının ertelenebileceği, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirleneceği, denetim süresinin yükümlülükler uygun veya iyi halli olarak

geçirildiği takdirde cezanın infaz edilmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu haliyle “hapis cezasının ertelenmesi” müessesesi, mahkumiyeti ortadan kaldırmamakta, anılan maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde hapis cezası infaz edilmiş sayılmaktadır.

Diğer taraftan, mülga 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun “Cezaların ertelenmesi” başlıklı 6 ncı maddesinde ise; “Adliye mahkemelerince para cezasından başka bir ceza ile mahkum olmayan kimse, işlediği bir suçtan dolayı ağır veya hafif para veya bir yıla kadar (bir yıl dahil) ağır hapis veya iki yıla kadar (iki yıl dahil) hapis veya hafif hapis cezalarından biriyle mahkum olur ve geçmişteki hali ve suç işleme hususunda eğilimine göre cezanın ertelenmesi ileride suç işlemekten çekinmesine sebep olacağı hakkında mahkemece kanaat edinilirse, bu cezanın ertelenmesine hükümlenabilir. Bu halde ertelemenin sebebi hükümde yazılır...” hükmüne ve mülga 765 sayılı Kanunun “tecil” ile ilgili 95/II maddesinde; “...Cürüm ile mahkum olan kimse hüküm tarihinden itibaren beş sene içinde işlediği diğer bir cürümden dolayı evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya yahut hapis veya ağır hapis cezasına mahkum olmazsa, cezası tecil edilmiş olan mahkumiyeti esasen vaki olmamış sayılır. Aksi takdirde her iki ceza ayrı ayrı tenfiz olunur.” hükmüne yer verilmiştir.

Danıştay 1 inci Dairesinin 2009/221 E. sayılı Kararında da; “...5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesi (erteleme) ile 765 sayılı Ceza Kanununun 95/II maddesi (tecil) hükümleri karşılaştırıldığında, doğurduğu sonuç açısından bu iki müessese arasındaki en önemli fark; ertelemeye, belirlenen denetim süresinin yükümlülüklerine uygun veya iyi halli olarak geçirilmesi durumunda “cezanın infaz edilmiş sayılması”, tecilde ise hüküm tarihinden itibaren beş yıl içinde evvelce verilen ceza cinsinden veya hapis cezasını gerektiren yeni bir suç işlenmediği takdirde tecil edilen “mahkumiyetin esasen vaki olmamış sayılması”dır. Ayrıca, ertelemeye denetim süresi içinde, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükmü uyarınca, hak ve yetki yoksunluğu sürmekte; tecilde ise deneme süresi içerisinde mahkumiyete bağlı ehliyetsizlikler, askıya alınmaktadır. Bu nedenle, hukuki menfaat yönünden tecil, ertelemeye kıyasla kişinin lehinedir....

Bu bağlamda 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendinde belirtilen hapis cezaları ve sayılan suçlarla ilgili olarak 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 6 ncı maddesi ile 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 95 inci maddesinin yürürlükte bulunduğu dönemde verilmiş mahkumiyetin teciline ilişkin kararlar karşısında; tecil süresi sonunda mahkumiyet esasen vaki olmamış sayılacağından, 765 sayılı Kanunun 95 inci maddesi uyarınca deneme süresinin beklenmesi gerektiğinden, halen görevde bulunan personelin, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin A bendinin 5 inci alt bendi ile 98 inci maddesinin b bendi hükmü uygulanmak suretiyle görevine son verilemeyeceği sonucuna varılarak dosyanın Danıştay Başkanlığına sunulmasına 25.3.2009 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” ifadelerine yer verilmiştir.

Ayrıca, 25/01/1991 tarihli ve 20766 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 15/11/1990 tarihli ve E.1990/2, K.1990/2 sayılı kararında; 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenmiş bulunan bir mah-

kumiyet hükmü nedeniyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 ve 98/b maddeleri gereğince Devlet memurunun görevine son verilemeyeceği ifade edilmiş; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 29/03/1991 tarihli ve E.1991/15, K. 1991/8 sayılı kararında da ihtilâsen zimmet suçundan 5 ay 25 gün ağır hapis ve müebbeten memuriyetten men cezası ile cezalandırılan davacının, bu cezası 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca tecil edilmiş bulunduğundan Devlet memurluğuna son verilemeyeceği ifade edilmiştir.

Yukarıda yer alan hükümler ve açıklamalar çerçevesinde; mülga 765 sayılı Kanunun 525/b-son maddesi uyarınca verilen adli para cezasının mülga 647 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca ertelenmesi sebebiyle engel teşkil etmediği düşünülmekte olup, adı geçenin 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdamının mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel hakkında söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesi gereğince, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi hükmünün uygulanıp uygulanmayacağı hk. (03/02/2011-2247)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Yer Değiştirme Suretiyle Atanma” başlıklı 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... ” denilmekte olup, bu hükmün uygulanabilmesi için eşlerden her ikisinin de memur olması gerekmektedir.

Diğer taraftan, 29/1/1990 tarihli ve 20417 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe giren 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” nin “Görev ve Yer Değişikliği” başlıklı 9 uncu maddesinde, “Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir. Sözleşmeli personelin daha üst bir göreve getirilebilmesi için bu görevin iş gereklerini taşıması, boş bir pozisyonun bulunması ve sicil ve başarı değerlemesinin A veya B düzeyinde olması gerekir.

Görev veya görev yeri değişikliklerinde yeni görev yerine hareket ve işe başlama süresi aynı yerde göreve başlayacaklar için tebliği izleyen gün, başka yerdeki göreve başlayacaklar için 15 gündür.” hükmü, “Uygulamanın İzlenmesi ” başlıklı 58 inci maddesinde ise, “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.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde, sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevinin veya görev yerinin değiştirilebileceğine ilişkin özel bir düzenlemenin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede bulunması sebebiyle, mezkur Kararnameye tabi olarak görev yapan sözleşmeli personel hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yer değiştirme suretiyle atanmayı düzenleyen 72 nci maddesinin uygulanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Bir kamu kuruluşunda sözleşmeli personel olarak işe başlayacağından bahisle, 2007 yılında elektrik hırsızlığı sebebiyle 6 ay 20 gün hapis cezası alındığı, söz konusu cezanın tecil edildiği ve söz konusu tutarın ödendiğini belirten ve herhangi bir kamu kurumunda çalışmaya başlanmasında herhangi bir sakınca olup olmadığı hk .13/06/2011-11377

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin personel rejimini düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “İşe Alınacaklarda Aranılacak Şartlar” başlıklı 7 nci maddesinde; “Sözleşmeli olarak işe alınacak personelin;

a) Kamu haklarından mahrum bulunmaması, ...

c) Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 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 bulunmaması, ...

gerekir...”, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin temel düzenleme niteliğindeki; 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12 nci maddesinin ilk fıkrasında; “Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 4, 5, 6 ve 7 nci bentlerinde belirtilen koşulları da taşımaları gereklidir.” ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde; “Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar: ...

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, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak...” hükümlerine yer verilmek suretiyle, hapis cezasının süresine bakılmaksızın, hırsızlık suçundan mahkûm olanların; 657 sayılı Kanuna tabi memur, 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel ve 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine tabi sözleşmeli personel olarak atanamayacakları belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 26/09/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Hapis cezasının ertelenmesi” 51 inci maddesinde; “(1) İşlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir. Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin;

a) Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması,

b) Suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması,
Gerekir.

(2) Cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hakim kararıyla hükümlü infaz kurumundan derhal salıverilir.

(3) Cezası ertelenen hükümlü hakkında, bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz.

(4) Denetim süresi içinde;

a) Bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine,

b) Bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gÖZETimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına,

c) Onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine,

Mahkemece karar verilebilir.

(5) Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur; eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur; hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hakime verir.

(6) Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir.

(7) Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, hakim uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde; ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir.

(8) Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.” denilmek suretiyle, “hapis cezasının ertelenmesi” müessesesinin mahkumiyeti ortadan kaldırmayacağı, sadece anılan maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde hapis cezasının infaz edilmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; elektrik hırsızlığından alınan mahkumiyet sonucunda hapis cezasının ertelenmesinin mahkumiyeti ortadan kaldırmadığı; bu bağlamda söz konusu mahkumiyetin gerek 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel, gerekse 657 sayılı Kanununun 4/B maddesine tabi sözleşmeli personel olarak atanmaya engel teşkil ettiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince memur kadrolarına geçirilen personelden,

1- 2182 sayılı Kanun, 458 sayılı KHK ve 5289 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanlara bir derece verilip verilmeyeceği,

2- Geçici işçi olarak görev yapmakta iken 5620 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel statüsüne geçirilen personelin geçici işçi statüsünde görev yaptığı sürelerin kazanılmış hak aylığında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği,

3- Sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken sicil raporu düzenlenenlerin altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve üzeri olması durumunda geriye dönük olarak 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesi uyarınca bir kademe ilerlemesinden yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hk. (14/10/2011-18177)

04/06/2011 tarihli ve 27954(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 Üncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”nin 1 inci maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen Geçici 37 nci maddesinde, “... Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz...” hükmü yer almaktadır.

1- Bilindiği üzere, Yasa koyucu 4046 sayılı Kanunun Geçici 9 uncu maddesinde özelleştirme sebebiyle kamu kurum ve kuruluşlarının memur kadrolarına nakledilen personelin hizmetlerinin değerlendirilmesinde 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile verilen 1 derecenin ilgililerin kazanılmış hak aylık derece kademelerine ilave edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yukarıda yer verilen hükmünde ise memur kadrolarına geçirilen personele 1 derece verilmesi hakkında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Bu itibarla, ilgililerin kazanılmış hak aylığının bir üst dereceye yükseltilebilmesi için 2182 sayılı Kanun, 458 sayılı KHK ve 5289 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde 657 sayılı Kanuna göre aylık almakta olmaları veya daha önce memuriyeti olup da bu tarihte askerlik görevinde bulunmaları gerekmekte olup, 2182 sayılı Kanun, 458 sayılı KHK ve 5289 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışması ve 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede memur kadrolarına geçirilen söz konusu personele bir derece verileceğine ilişkin bir hükmün bulunmaması sebebiyle bahsi geçen personele bir derece verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

2- 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un " Geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi" başlıklı 2 nci maddesinde "1) Kapsama dahil geçici işçilerden;

a) Bu Kanunun 1 inci maddesinin (a) bendinde belirtilen idarelerde fabrika, şantiye, atölye, çiftlik, arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde işçiler eliyle gördürülmesi gereken işlerde fiilen çalışanlar sürekli işçi kadrolarına, bunların dışında kalan geçici işçiler ise istekleri hâlinde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarına,

b) Bu Kanunun 1 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kurum ve kuruluşlarda çalıştırılanlar sürekli işçi kadrolarına,

c) Bu Kanunun 1 inci maddesinin (c) bendinde belirtilen kurum ve kuruluşlarda çalıştırılanlardan, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen görevlerde çalışmakta olup, bu görevlere ilişkin olarak norm kadro çerçevesinde ihdas edilmiş kadro unvanlarına atanabilmek için gerekli olan şartları taşıyanlar istekleri halinde aynı fıkra hükümlerine uygun olarak sözleşmeli personel statüsüne, norm kadro çerçevesinde ihdas edilmiş kadro unvanlarına atanabilmek için gerekli olan şartları taşımayanlar ile durumuna uygun boş kadro olmayanlar sürekli işçi kadrolarına,

geçirilir. (c) bendine göre aynı kadro unvanı esas alınarak sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi gerekenlerin sayısının boş kadro sayısından fazla olması hâlinde; sözleşmeli personel statüsüne geçirilecekler, geçici işçi statüsünde çalışanların kıdemleri, eğitim durumları, ihtisas alanları ve hizmet ihtiyaçları birlikte değerlendirilerek il genel meclisleri, belediye meclisleri veya bağlı idare yönetim kurulu ile birlik meclisleri tarafından tespit olunur." hükmü yer almaktadır.

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 hizmetleri de memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince memur kadrolarına geçirilen personelin mezkur Kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel statüsünde geçirdiği sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilmesi gerekmekte olup, geçici işçi olarak çalışılan sürelerin ise ilgililerin atandıkları hizmet sınıfları dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (C) bendi kapsamına girmesi halinde kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

3- 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, Geçici 36 ncı maddesinin (C) fıkrasında ise, “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.

Diğer taraftan, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak istihdam edilen personel için sicil raporu doldurulacağı yönünde herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken memur kadrolarına geçirilen personel için sözleşmeli olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak mezkur Kanunun 64 üncü ve Geçici 36 ncı maddesinin uygulanmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuza aday memur olarak atanıp, daha önce farklı kurumlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapan ilgililerin bu hizmet sürelerinin, emeklilik keseneklerine esas aylıkları ile kazanılmış hak aylıkları açısından intibak işlemlerinde nasıl değerlendirileceği hk. (24/11/2011-21699)

Bilindiği üzere, Devlet memurlarının sözleşmeli statüde geçen hizmetlerinden hangilerinin kazanılmış hak ayında dikkate alınacağı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) bendinde düzenlenmiş olup; bu bendin 6 ncı fıkrasında ise, “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.” hükmü yer almaktadır.

Bu hükümde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü ve 237 nci maddesinin (e) fıkrasına istinaden sözleşme ile çalıştırılan personelin memur statüsüne geçirilmesi halinde sözleşmeli olarak geçen sürenin tamamının memuriyette geçmiş sayılarak kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi kabul edilmiş, burada kullanılan “memuriyete geçirilme” halleri için söz konusu Kanunda herhangi bir kısıtlayıcı hükme yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken kurumunuza aday memur olarak ataması yapılan ilgililerin bu hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilebileceği, emeklilik keseneklerine esas hak aylıklarının nasıl değerlendirileceği hususunda ise Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulmasının uygun olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüz İnşaat Emlak Daire Başkanlığı emrinde 399 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli başteknisyen olarak görev yapan ...'ın vermiş olduğu 02/11/2011 tarihli dilekçesiyle bakmakla yükümlü olduğu özürli çocuğunun Hacettepe Üniversitesi Özürli Sağlık Kurulu Raporunda %95 vücut fonksiyon kaybı bulunduğunu belirterek, çocuğunun bakımı için ilgili şahsa 3 ay refakat izni verilip verilemeyeceği hk. (05/12/2011-22408)

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.

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 “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 verilmesi-ne 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, 15/04/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Personeli Genel Tebliğinin (Seri No:2) B Bendinin 10 Nolu açıklamasında; "...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 çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılacaktır." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 10 uncu maddesine göre, 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 niteliklerin yer alması gerekmekte olup, sağlık kurulu raporunun bahsi geçen hususları içermesi halinde refakat izni verileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personelin bakmakla yükümlü olduğu engelli çocuğuna mesai saatleri içerisinde refakat edip edemeyeceği hk. (23/12/2011-24266)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 102 nci maddesi; memurların hizmet yılları itibariyle yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacaklarını, değişik 104 üncü maddesi; doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresini ve esaslarını, 105 inci maddesi; memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinlerini, değişik 108 inci maddesi 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 olası hallerinde, bu hallerini raporla belgelendirmeleri şartıyla verilecek aylıksız izinlerle, bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esaslarını hükme bağlamış olup, mezkur Kanunda Devlet memurlarına bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin günlük bakımı 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 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, gerek 657 sayılı Kanunda gerekse kamu çalışanlarına ilişkin diğer personel mevzuatlarında kamu çalışanının bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bulunması halinde verilecek iznin süre ve esaslarını düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, söz konusu Genelge hükmüne göre 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 sağlanacağı belirtilmesi sebebiyle, bahsi geçen personele bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile ferdinin günlük bakımını yapması için mesai saatleri içinde izin verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan Ekim 2008 tarihinden sonra memur olarak atanmış personelin memur olmadan önce 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) fıkrası ve 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca sözleşmeli hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesi ile emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (16/11/2011-21307)

Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece kademesinde değerlendirilmesi için yasal düzenleme bulunması gerekmektedir.

Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler Bölümünün (C) fıkrasının 6 ncı 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” ve zikredilen 237 nci maddenin (e) fıkrasında “30/09/1960 tarihli ve 91 sayılı Kanunun 17 ve 19 uncu maddeleri, 12/10/1960 tarihli ve 99 sayılı Kanunun 1 inci maddesi, 933 sayılı Kanunun 4 ve 8 inci maddeleri hükümleri saklıdır.

Hizmet sözleşmesi esasları Bakanlar Kurulu kararı ile tespit olunur” hükümleri yer almaktadır.

Anılan 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 sürenin tamamının memuriyette geçmiş sayılarak kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi kabul edilmiş, burada kullanılan “memuriyete geçirilmeleri” ibaresinin sınavla ilk defa Devlet memuru olarak atanmış olanları da kapsamı gerektiği değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar uyarınca;

1- Devlet memurlarının, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ve 933 sayılı Kanunun 4 ve 8 inci maddeleri hükümleri uyarınca sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde mezkur 36 ncı maddenin (C) fıkrasının 6 ncı bendi uyarınca değerlendirilebileceği,

2- Devlet memurlarının, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) fıkrası hükmü uyarınca sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerin, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (C) fıkrası hükümlerine uymayanların, kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilemeyeceği,

3- Devlet memurlarının, 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrası hükmü uyarınca sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerin, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (C) fıkrası hükümlerine uymayanların, kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilemeyeceği,

4- Söz konusu statülerde ve serbest hizmetlerin emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu ise Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş alınmak ve bu görüş çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli personel statüsünde 15/04/2004 – 1/1/2008 tarihleri arasında çalıştıktan sonra sözleşmenizi eş durumu nedeniyle tek taraflı feshetmenizden bahisle, sınav şartı aranmaksızın yeniden istihdam edilip edilemeyeceği hk. (22/11/2011-21225)

7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 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. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin bitiminden itibaren en geç bir yıl; askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin ise terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması, gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.

Bu madde çerçevesinde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

Sözleşmeli personelin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez.

Sözleşmesini;

a) Kısmi zamanlı veya proje süresi ile sınırlı çalışanlardan,

b) Ek 4 üncü madde çerçevesinde unvan değişikliği yapanlardan,

c) Eş veya sağlık durumu nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber; geçiş yapacağı hizmet birimi bulunmaması, birim bulunmakla beraber o birimde aynı unvan veya niteliği haiz boş pozisyon bulunmaması veya en az bir yıllık fiili çalışma şartını karşılayamaması nedenlerinden herhangi birine bağlı olarak, ek 3 üncü maddenin (b) veya (c) bendi hükmüne uygulanamayanlardan, tek taraflı feshedenler, bir yıllık süre şartına tabi tutulmadan yeniden istihdam edilebilirler.

Üçüncü ve dördüncü fıkra kapsamındakilerin yeniden istihdam edilebilmeleri için ilk defa işe alınma prosedürüne riayet edilmesi zorunludur” denilmektedir.

Anılan ek 1 inci madde hükmü uyarınca, sınavsız yeniden istihdam edilme, yalnız iş sonu tazminatı almaksızın doğum veya askerlik sebebiyle sözleşmesini tek taraflı fesheden personelin, ilgili maddede belirtilen süreler içinde ayrıldığı kuruma yazılı talepte bulunması halinde tanınmış bir haktır.

Mezkur hükümler çerçevesinde, eş durumu nedeniyle sözleşmenizi tek taraflı olarak feshetmenizden dolayı, sınavsız olarak ayrıldığımız kurum ya da başka bir kurumda sözleşmeli olarak istihdam edilmeniz mümkün bulunmadığı, ancak Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda belirtilen ilk defa işe alınma prosedürüne uyulmak suretiyle istihdam edilmeniz mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Genel Müdürlüğünüze bağlı Yatağan Termik Santral İşletme Müdürlüğü emrinde sözleşmeli koruma ve güvenlik görevlisi iken, “taksirli ölüme neden olmak” suçundan 2 yıl 1 ay hapis cezası ile cezalandırılarak 21/2/2011 tarihinde tutuklanan ...’ın, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7/c maddesi hükmü uyarınca tekrar göreve başlatılıp başlatılamayacağı, başlatılabilmesi halinde atamanın 12/10/2010 tarih ve 2010/967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 4 üncü maddesinin 1/a bendinde belirtilen sınırlamanın dışında tutulup tutulamayacağı hk. (26/12/2011-24031)

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “İşe Alınacaklarda Aranılacak Şartlar” başlıklı 7 nci maddesinin (c) fıkrasında, “Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 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 bulunmamaları” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 12/10/2010 tarih ve 2010/967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararının 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında, “Teşebbüs içi eleman nakli suretiyle personel ihtiyacının karşılanmasının mümkün olmadığı hallerde, kamu teşebbüslerinde;

a) 2010 yılında ayrılan eleman sayısının (askerlik ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi çerçevesinde istihdam fazlası olarak bildirilenler hariç) en fazla yüzde onu (%10) kadar personelin açıktan ve/veya naklen atanması,... hususlarında kamu teşebbüsünün yönetim kurulu yetkilidir” denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde;

-399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesi hükmü uyarınca taksirli bir suçtan hüküm giymenin işe alınmaya engel olmaması nedeniyle, ilgilinin göreve atanmasının mümkün bulunduğu,

-12/10/2010 tarih ve 2010/967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 4 üncü maddesinin 1/a bendinde belirtilen sınırlamanın dışında tutulmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Başkanlığınızda Zabıt Katibi unvanlı kadroda görevli personelin memuriyete girmeden önce Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde geçen hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk.(26/03/2012-4855)

Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece kademesinde değerlendirilmesi için yasal düzenleme bulunması gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “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 kademesinde ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Bu itibarla, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Zabıt Katibi unvanlı kadroda bulunan ilgilinin, konuya ilişkin yasal bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) fıkrası hükmü uyarınca sözleşmeli statüde çalıştığı sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitenizde ön lisans mezunu olarak 2008 tarihinde sözleşmeli pozisyonda işe başlayan ...'nun, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye istinaden memur kadrosuna atanma talebinde bulunduğunu ve yapılacak atamada değerlendirilmek üzere 2007 tarihli Lisans diplomasını ibraz ettiğini belirterek, ilgilinin vermiş olduğu lisans diplomasının memuriyete atanırken değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (03/08/2011-14933)

Bilindiği üzere, 2/6/2011 tarihli ve 632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun 4 üncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” 4/6/2011 tarihli ve 27954 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, söz konusu KHK'nın uygulamasında birliğin sağlanması ve oluşabilecek tereddütlerin giderilmesi amacıyla yayınlanan “632 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulanmasına İlişkin Rehber”in “II-Memur Kadrolarına Atama” başlığı altında yer alan (ç) maddesinin dördüncü fıkrasında; “Kapsama dâhil sözleşmeli personelin atanması için ihdas edilmiş sayılan memur kadroları ile bu kadroların hizmet sınıfları ve dereceleri; Tebliğe ekli (I) ve (II) sayılı Listelerde yer alan pozisyon unvanları, sözleşmeli personelin bu pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumları ve ilgili diğer mevzuat hükümleri dikkate alınmak suretiyle alt ve üst derece aralığına uygun şekilde belirlenecektir.” denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde ihdas edilmiş sayılan memur kadroları ile bu kadroların hizmet sınıfları ve dereceleri belirlenirken sözleşmeli personelin öğrenim durumunun da dikkate alınacağı belirtildiğinden söz konusu memuriyete yapılacak atamada ilgilinin lisans diplomasının değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuz tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı giriş sınavını asil olarak kazanan ...'un 4678 sayılı "Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun"a tabi olarak sözleşmeli subay olarak çalıştığı ve yapılan sözleşmenin 29/08/2012 tarihinde sona ereceğinin belirtildiği ilgi yazı eki belgeye istinaden, adı geçenin Kurumunuzda göreve başlatılıp başlatılamayacağı hk. (24/01/2012-656)

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun "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." hükmü, "Atamalarda görev yerine hareket ve işe başlama süresi" başlıklı 62 nci maddesinde; "İlk defa veya yeniden ve yahut 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..." hükmü ve aynı Kanunun "İşe başlamama halinde yapılacak işlem" başlıklı 63 üncü maddesinde; "Bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, adı geçenin Kurumunuz taşra teşkilatında boş bulunan Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı kadrosuna atanmasına ve göreve başlatılmasına ilişkin olarak yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde işlem tesis edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Sağlık Bakanlığında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel, 4/C maddesine göre çalışan geçici personel ile 4924 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan sözleşmeli personelin bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinden birine refakat etmesi durumunda refakat izni kullanıp kullanamayacağı; sözkonusu statülerde istihdam edilen bayan personelin analık iznini takip eden ilk altı ayda üç saatlik süt izninden faydalanıp faydalanamayacağı ve 4/C maddesine göre çalışan geçici personelin aile yardımı ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı hk. (18/04/2011-5602)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (D) bendinde; “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.”. 105 inci maddesinin son fıkrasında ise; “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.” hükmüne yer verilmiştir.

06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında, sözleşmeli personelin yıllık izinleri; üçüncü ve dördüncü fıkrasında, doğum yapan sözleşmeli personele verilecek ücretli doğum izni ve süt izni; beşinci fıkrasında, doğum, evlenme ve ölüm gibi hallerde verilecek mazeret izinleri; altıncı fıkrasında radyoaktif ışınlarla maruz kalan personele verilecek sağlık izni, 10 uncu maddesinde ise sözleşmeli personelin hastalık izni düzenlenmiş olup, söz konusu Esaslarda refakat halinde sözleşmeli personele refakat izni verileceğine ve süt izninin analık iznini takip eden ilk altı ay için üç saat olacağına dair bir hükme ise yer verilmemiştir.

Diğer taraftan; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 8 inci maddesinde; “Aynı veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemeden yararlanamayanlara, Devlet memurlarına verilen aile yardımı ödeneği, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca; 10/07/2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanunun mali haklar ve ödülü düzenleyen 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında “bu kanun kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele, Devlet memurlarına ödenen aile, doğum, ölüm yardımları ödeneği verileceği belirtilmiştir. Aynı Kanununun 5 inci maddesinin yedinci fıkrasında ise; sözleşmeli personelin izinleri hususunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel ile 4/C maddesine göre çalışan geçici personelin refakat izninden ve analık iznini takip eden ilk 6 ay için üç saatlik süt izninden mevzuatta bir değişiklik yapılmadığı sürece faydalanamayacağı,

- 4924 sayılı Kanun kapsamında çalışan personelin, 657 sayılı Kanunun izinle ilgili hükümlerinin uygulanacağına ilişkin 5 inci maddesi gereğince, refakat izninden ve üç saatlik süt izninden faydalanabileceği,

- 4/C kapsamındaki geçici personelin aile yardımı ödeneğinden yararlanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: 04/06/2011 tarihli ve 27954 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi ile 4924 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlerden Devlet memurları kadrolarına atanarlardan bir yıldan fazla hizmeti bulunanlar ile bir yıldan az hizmeti bulunanların adaylığa tabi tutulup tutulmayacağı hk.(13/06/2011-12406)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54 üncü maddesinde, sınavlarda başarılı olanlardan Devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur aday olarak atanacakları ile aday olarak atanan Devlet memurlarının adaylık süresinin bir yıldan az iki yıldan çok olamayacağı ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara naklinin yapılamayacağı belirtilmiştir. Aynı Kanunun 55 inci maddesinde ise, aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahara sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şartı getirilmiştir.

Öte yandan, 04/06/2011 tarihli ve 27954 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinde 657 sayılı Kanuna geçici Geçici madde eklenmek suretiyle “Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası 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 Kanun uyarınca vizelemiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar.” denilerek sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlere, Devlet memurluğuna atanmak için öngörülen sınavları kazanma şartına bağlı kalmaksızın kanunen memur kadrolarına geçiş hakkı tanınmıştır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 657 sayılı Kanunun Geçici 37 nci maddesi kapsamında memur kadrolarına atanan sözleşmeli personel hakkında, kanunun verdiği yetkiye binaen memur kadrolarına geçiş hakkı tanınması sebebiyle adaylık hükümlerinin uygulanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde Genel İdari Hizmetler ve Teknik Hizmetler sınıflarında münhal bulunan kadrolara Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucunda yerleştirilen personelin, yerleştirme işlemi öncesinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalıştıkları sürelerin, adaylığın kaldırılması için öngörülen sürelerle dahil edilip edilmeyeceği ile hak aylık ve/veya emekli müktesebinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hk.(16/06/2011-11238)

Bilindiği üzere, 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 aday 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 yer verilmek suretiyle sınavları kazanarak ilk defa devlet memuru olarak atanmaların aday memur olacağı belirtilmiştir.

Devlet memurlarının memuriyete girmeden ya da memurluktan ayrılarak yapmış olduğu hizmetlerinin kazanılmış hak aylık derece kademesinde değerlendirilmesi için yasal düzenleme bulunması gerekmekte olup, 657 sayılı Kanunun “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 kademesinde ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Anılan maddenin Ortak Hükümler Bölümünün (C) bendinin 1 inci fıkrasında “Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilerek suretiyle değerlendirilir.”denilmektedir.

Mezkur hüküm ile hizmetin değerlendirilmesinden faydalanabilmek için teknik hizmetler sınıfında görev alınması, memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak mesleklerini özel veya kamu kurumlarında icra edilmesi, mesleğin icrası için mer’i mevzuat gereğince aranılan şartların taşınması ve sosyal güvenlik kurumuna pirim ödenmiş olması gerekmektedir.

29/4/1992 tarih ve 3795 sayılı Bazı Lise, Okul Ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanunun, “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 uyarınca teknisyen, tekniker, teknik öğretmen ve mühendis unvanını kullanabilecek olanlar tespit edilmiştir.

Ayrıca, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 33 üncü maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanan ve 31/12/2005 tarihli ve 3. Mükerrer 26040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği çerçevesinde ödemelerin yapılması gerekmektedir. Anılan Yönetmeliğin aylıklara ilişkin 9 uncu maddesinin (c) bendinde “Terfilerde, terfi onayı (Otomatik olarak yapılan kademe ilerlemelerinde terfi onayı aranmaz.)” denilmekte olup, anılan onayın alına bilmesi için belgelerin tamamlanması gerekmektedir.

Öte yandan, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5510 sayılı Kanunla mülga ek 30 uncu maddesinde “İştirakçilerin, emeklilik keseneğine esas olan derece ve kademelerinin mevzuata uygunluğu Sandıkça incelenir, eksik gönderilen kesenek ve karşılık farkları kurumlarından tahsil, fazla gönderilen kesenek ve karşılıklar kurumlarına iade edilir. Sandıkça mevzuata uygun olarak tespit olunacak derece ve kademe üstündeki derece ve kademe aylığı üzerinden emeklilik keseneği kesilmiş olması, iştirakçilere emeklilik bakımından bir hak sağlamaz.” hükmü bulunmaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; memurluk kadrolarına atanmadan önce 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında çalışan sözleşmeli personelin;

-Söz konusu statüde geçen hizmet sürelerinin adaylığın kaldırılması için öngörülen sürelerle dahil edilemeyeceği,

-Genel İdari Hizmetler Sınıfına atananların hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilemeyeceği,

-Teknik hizmetler sınıfında görev alanların, hizmetlere ilişkin belgeleri teslim etmeleri halinde memuriyetten önce veya memuriyetten ayrılmak suretiyle mesleklerini icra etmek şartıyla, kamu kurumlarında çalıştığı hizmet sürelerinin statülerine bakılmaksızın tamamının ve varsa özel sektörde ve serbest çalıştıkları hizmet sürelerinin 3/4’ünün kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesinin 657 sayılı Kanununun 36 maddesinin (C) bendinin 1 inci fıkrası hükmü uyarınca mümkün bulunduğu,

-Sözleşmeli statüdeki hizmet sürelerinin emeklilik müktesep derece ve kademelerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda ise, 5434 sayılı Kanununun mülga ek 30 uncu maddesi hükmü uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumundan görüş alınması ve bu görüş doğrultusunda işlem tesis edilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: 2010/2 KPSS ile sağlık memuru unvanıyla İliniz Afet ve Acil Durum Müdürlüğüne atanan ... ve ... in, daha önce Sağlık Bakanlığında 4924 sayılı Kanun ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında sözleşmeli statüde çalışmaları sürelerin aday memurluğa sayılıp sayılmayacağı hk. (26/03/2012-4876)

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, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 inci maddesinde ise; “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 düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, 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 hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün C/2 bendinde; “Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel kurumlarda yapanlarla, memurluktan ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memurluğa girmek isteyenlerin sağlık hizmetlerinde geçen süresinden, bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen süreleri ile 196 ncı maddede belirtilen şekilde tespit edilecek mahrumiyet bölgelerinde en az 3 yıl çalışanların veya çalışacak olanların sürelerinin tamamı ve geri kalan sürelerinin 3/4 ü toplamı memurlukta geçmiş sayılarak bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” ve C/6 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.” hükümleri yer almaktadır.

Mezkur Kanununun 64 üncü maddesinde, Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademedeki en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartlarının aranacağı hükme bağlanmış bulunmakta ve 158 inci maddesinde ise, aday memurlara, asaletleri tasdik edilinceye kadar kademe ilerlemesi uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

- Kurumunuz emrine sağlık memuru olarak atanan ilgililerin, aday olarak atandıkları hususundan hareketle, adaylık süresince ilgili mevzuat çerçevesinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutulup, asli memurluğa atanabilmeleri için de bu eğitimler sonunda uygulanacak sınavlardan ve staj belgesi puanı itibarıyla başarılı olmaları gerektiği;

- Adı geçen ilgililerin yıllık izin sürelerinin hesabında, sözleşmeli olarak çalıştıkları hizmet sürelerinin dikkate alınması gerektiği;

- Aday memurların asaletleri tasdik edilinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 64 üncü maddesi hükümlerine göre kademe ilerlemesi yapılamayacağı ancak, adaylık süresi içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/2 ve C/6 bentleri gereğince kademe ilerlemesi yapılmasının mümkün olduğu, buna göre, adı geçen ilgililerin 4924 sayılı Kanun kapsamında çalıştıkları sürelerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin C/2 bendi çerçevesinde, Mezkur Kanununun 4/B kapsamında çalıştıkları sürelerin ise C/6 çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, Kurumunuz emrine aday memur olarak atanan ilgilinin sözleşmeli statüde çalıştığı sürelerin intibak talebinde bulunduğu tarih itibarıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde bahsi geçen madde uyarınca değerlendirilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuz memurlarındanin “memur”, ...ın ise “mühendis” görev unvanıyla Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğünde 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel statüsünde çalıştıklarını belirten ve ilgililerin söz konusu hizmetlerinin kazanılmış hak aylıklarının tespitinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (25/04/2011-8536)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin (C) bendinin (6) numaralı alt 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.” denilmek suretiyle, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin B bendine göre “sözleşme” ile istihdam edilen personelin memuriyete geçirilmeleri halinde, sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet sürelerinin değerlendirilerek intibaklarının yapılacağı hükme bağlanmış, ancak 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilenlerin memuriyete atanmaları halinde söz konusu hizmetlerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün (C) bendi; “1- Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir...”

Yukarıdaki fıkralara göre, değerlendirilecek hizmet süresinden sadece özel sektörde geçen süre 12 yılı geçemez.

Ancak, T. C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar kanunlarına tabi görevlerde bulunmuş olanların kazanılmış hakları saklıdır.

Yapılacak intibak neticesinde ilgililerin girecekleri dereceler öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri derecenin son kademe aylığını geçemez.” hükmüne amir olup, Teknik Hizmetler Sınıfına dahil bir kadroya atanan Devlet memurlarından, memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi yahut özel müesseselerde ifa edenlerin geçmiş hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi öngörülmüş, ancak Genel İdare Hizmetleri Sınıfında (bazı kurum ve mesleklerde çalışanlar hariç) yer alan kadrolara atanmalarının geçmiş hizmetlerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Kurumunuz personelinin;

1- ... in “memur” görev unvanıyla 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmetlerinin 657 sayılı Kanunun 36/C maddesinin 6 alt bendi kapsamında kazanılmış hak aylığının tespitinde dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı,

2- ... in “mühendis” görev unvanıyla 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmetlerinin, 657 sayılı Kanunun 36/C-1 bendi uyarınca ilgilinin Teknik Hizmetler Sınıfına dahil bir kadroda istihdam edilmesi kaydıyla, bahse konu hizmetlerinin tamamının kazanılmış hak aylığının tespitinde her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmesi gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde 3056 sayılı Kanununun 35 inci maddesi kapsamında sözleşmeli olarak görev yapmakta olan ... un Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde 657 sayılı Kanun kapsamındaki bir kadroya atanıp atanamayacağı hk.(01703/2012-2117)

Bilindiği üzere; 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun “Sözleşmeli personel” başlıklı 35 inci maddesinde; “...Başbakanlık merkez teşkilatında ihtiyaç duyulacak unvanlarda ve Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü’nde Osmanlıca dil ve yazı ile yazılan her türlü arşiv malzemesinin Türkçe’ye çevrilmesi, tasnifi, değerlendirilmesi gibi özel bilgi ve ihtisası gerektiren işlerde kadro aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın yerli ve yabancı elemanlar sözleşmeli olarak çalıştırılabilir...”

Bu suretle çalıştırılacakların sözleşme usul ve esasları ile ücret miktarı ve her çeşit ödemeler Bakanlar Kurulunca tespit edilir.

Sözleşme ile çalıştırılacak personel istekleri üzerine T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilir.” hükmüne yer verilmek suretiyle Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde ihtiyaç duyulan unvanlarda kadro şartı aranmaksızın (kadro karşılıksız) sözleşmeli personel çalıştırılabileceği ifade edilmekte olup; mezkur madde kapsamında çalışanların 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde olmadıkları açıktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri” başlıklı 74 üncü maddesinde ise; “Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür.” denilmek suretiyle, sadece memurların kurumların muvafakati ile diğer bir kuruma nakillerinin mümkün bulunduğu ifade edilmiş olup, söz konusu düzenlemeden sözleşmeli personelin istifade edebilmesi ise mümkün bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 3056 sayılı Kanunun 35 inci maddesi uyarınca kadro karşılıksız sözleşmeli personel olarak istihdam edilen adı geçenin, Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde 657 sayılı Kanun kapsamındaki bir kadroya açıktan veya naklen atanmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Kurumunuzun özelleştirilmesi sonucu geçici personel olarak çalışma hakkında yararlanarak Edirne ili merkezinde bir kamu kurumuna yerleştirilme hk. (10/02/2011-25848)

Başkanlığımız kayıtlarının incelenmesinden şahsınızın Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Geçici personel olarak nakledilmek üzere bildirilmesi sonucu 16/02/2010 tarihli ve 2992 sayılı yazımızla Maliye Bakanlığı emrine atama teklifinin gerçekleştirildiği ancak mezkur Bakanlıktan alınan ve ekte bir fotokopisine yer verilen 31/12/2010 tarihli ve 28460 sayılı yazıda atama işleminizin yapılarak tebliğ edilmesine rağmen süresi içinde görevinize başlamadığınız tespit edilmiştir.

20/10/2004 tarihli ve 25619 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” ın 2 nci maddesinin (b) fıkrasında; “Bu madde kapsamında istihdam edilenlerden herhangi bir şekilde görevinden ayrılanlar ile istihdam işlemleri tamamlanmasına rağmen göreve başlamayanlar ikinci kez bu haktan faydalanamazlar” hükmü yer almakta olup, bu hüküm gereğince Geçici personel olarak tekrar atama işleminin yapılması mümkün bulunmamaktadır.

Özet: 2008 KPSS'ye lise düzeyinden giren ancak 21/05/2009 tarihinde lisans mezunu olan ve söz konusu KPSS puanı ile 04/06/2010 tarihinde Et ve Balık Kurumu Van Et Kombinasyonu Müdürlüğüne sözleşmeli personel olarak atanan ilgili hakkında intibak işleminin yapıp yapılamayacağı hk. (26/03/2012-5256)

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 atanmaları mümkün bulunmakta olup, ilgi yazı eki belgelerin incelenmesinden ilgilinin öğrenim durumunu gizlemenizin geçerli bir KPSS puanı ile yerleştirmesinin yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 58 inci maddesinin ek fıkrasında; "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, 12 nci maddesinde ise, "Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabidir." hükmüne yer verilmiştir.

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

Bu itibarla, söz konusu intibak işleminin memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak üst öğrenimi bitirenler hakkında uygulanabileceği, kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri bulunmayan 399 sayılı KHK ya tabi olarak görev yapan sözleşmeli personelin emeklilik müktesebine uygulanacak intibak işleminin de bu çerçevede değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Makine ve Kimya Endüstrisi Genel Müdürlüğünde 28/12/2001-16/07/2010 tarihleri arasında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi memur olarak görev yapan ...in KPSS 2010/1 Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İlk Defa Atanacaklar İçin Yerleştirme Sonucuna istinaden Kurulunuza 6. dereceden bilgisayar işletmeni kadrosuna atamasının yapılarak 19/07/2010 tarihinde göreve başladığından bahisle, ilgilinin 657 sayılı Kanununun 54 üncü maddesi uyarınca adaylık süresine tabi tutulup tutulamayacağı ile eski Kurumundaki hizmet süresinin kazanılmış hak ve emekli müktesep aylık derecesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hk. (03/01/2011-24537)

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerinin; 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 gördürüleceği ve bunlar hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş ve sözleşmeli personel ise, genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personel olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca, mezkur KHK'nın 5 inci maddesinde (I) sayılı cetvelde yer alan kadrolara yapılacak atamalarda teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde geçen hizmetlerin memur statüsünde geçmiş gibi değerlendirileceği hükme bağlanmış olup, memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak kamu veya özel sektörde geçen hizmetlerden hangilerinin ne şekilde memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirileceği hususu da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) bendinde düzenlenmiştir.

Diğer taraftan; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Adaylığa kabul edilme" başlıklı 54 üncü maddesinde ise "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."denilmektedir

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; ilgilinin (I) sayılı cetvelde yer alan bir kadroda görev yapmamış olması ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi hizmetlerinin sözleşmeli statüde geçmiş olması sebebiyle bu hizmetlerinin memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi mümkün olmakla birlikte emeklilik keseneğine esas aylık bakımından değerlendirilebilmesinin mümkün bulunduğu, sözleşmeli statüde istihdam edilenlerden başlangıçtaki deneme süresi sonunda başarılı görülenlerle yıllık sözleşme yapılmaya başlanmasının 657 sayılı Kanununun 54 üncü maddesinde öngörülen adaylıkla ilgili olmadığı dikkate alındığında, Kurulunuzda bilgisayar işletmeni unvanlı kadroda görev yapan ilgilinin mezkur Kanuna istinaden adaylık hükümlerine tabi olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü emrinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarında şef unvanıyla sözleşmeli olarak görev yapan ... ın, Avcılar Belediyesi emrine geçmiş hizmetleri de dikkate alınarak 657 sayılı Kanuna tabi olarak 1 inci derecenin 4 üncü kademesindeki şef unvanlı kadroya atamasının yapılması hk. (18/07/2011-14837)

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendine göre çalışan sözleşmeli personelin hak ve yükümlülükleri, aynı Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiş ve 13.3.1990 tarih ve (1) seri nolu KİT Personel Rejimi Genel Tebliğinin 6 ncı maddesinde de belirtildiği üzere söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personelin naklen tayin edilmelerine imkan veren bir hükme yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesinde, Devlet Memurlarının bir kurumdan diğerine nakilleri düzenlenmiş olup mezkur maddenin son fıkrasında, “13.12.1980 tarihli ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi kapsamına giren kurumlarla bu Kanuna tabi kurumlar arasındaki nakillerde yukarıdaki hükümler uygulanır” hükmüne yer verilmiştir.

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 yapılır.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesinin son fıkrası hükmünden, farklı personel mevzuatına tabi kurumlar arasındaki kadrolu personele ilişkin nakillerin anlaşılması gerekmekte olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin ise kadroyla ilişkisi bulunmamaktadır.

Anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinde, (I) sayılı cetvelde yer alan kadrolara yapılacak atamalarda teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde geçen hizmetlerin memur statüsünde geçmiş gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır.

Memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak kamu veya özel sektörde geçen hizmetlerden hangilerinin ne şekilde memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirileceği hususu da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler bölümünün (C) bendinde düzenlenmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde,

- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesine göre sözleşmeli olarak çalışmakta olan personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolara naklen tayin edilmeleri mümkün olmadığı, ancak adı geçenin önceden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolarda çalışmış olması halinde şef unvanlı kadroya atanmasının kurumun takdirinde olduğu ,

- İlgilinin memuriyet öncesinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda (I) sayılı cetvelde yer alan bir kadroya atanmamış olması ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi hizmetlerinin sözleşmeli statüde geçmiş olması sebebiyle bu hizmetlerinin memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi mümkün olmamakla birlikte emeklilik keseneğine esas aylık bakımından değerlendirilebilmesi mümkün bulunduğu,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Emekliliği hak etmiş olmasına rağmen ilgili mevzuat çerçevesinde emekli olmayarak Genel Müdürlüğünüz emrinde 657 sayılı Kanun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli olarak mühendis unvanıyla görev yapan ... un 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarınca memur kadrolarına atanma talebinde bulunduğundan bahisle, adı geçenin özel sektör veya kamu kurumlarında mesleğiyle ilgili olarak sigortalı çalıştığı süreler, 657 sayılı Kanun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli olarak kurumunuzdaki hizmet süresi ile askerlikte geçen sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve 2839 sayılı Kanuna göre hizmet birleştirmesi yapılıp yapılamayacağı, emekli aylığı ve ikramiyesinin de buna göre ödenip ödenemeyeceği hk. (19/07/2011-14688)

Bilindiği üzere, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile değişik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Geçici 37 nci maddesinde “Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden ay-başından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır” hükmüne yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Tesis edilen sınıflar” başlıklı 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler Bölümünün (C) bendinin 1 inci fıkrasında Teknik hizmetler sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirileceği ve hizmet süresinden sadece özel sektörde geçen süre 12 yılı geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Mezkur hüküm ile hizmetin değerlendirilmesinden faydalanabilmek için teknik hizmetler sınıfında görev almak ile memuriyete girmeden önce veya memuriyetten ayrılarak mesleklerini özel veya kamu kurumlarında icra etmek, mesleğin icrası için mer’i mevzuat gereğince aranılan şartların taşınması ve sosyal güvenlik kurumuna pirim ödenmiş olması gerekmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun “Muvazzaf askerliğini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna girenlerin kademe intibakları” 84 üncü maddesinde “Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananlar

adaylık esaslarına tabi olurlar ve muvazzaf askerlikte geçen süreleri asaletlerinin tasdikinden sonra kademe ilerlemesi yapılmak ve sınav veya seçmeye tabi tutulmak suretiyle derece yükseltilmesinde de değerlendirilir.”hükümü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; bahsi geçen mühendis unvanlı memur kadrosuna ataması yapılırken, kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde on iki yılı geçmemek üzere özel sektörde geçen hizmetlerinin $\frac{3}{4}$ ünün, sözleşmeli olarak çalıştığı sürelerin ve askerlik süresinin kazanılmış hak aylık kademe ve derecesinin tespitinde değerlendirilmesi gerektiği, emeklilik aylık ve ikramiyesinin tespitine ilişkin hususlarda ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından görüş alınmasının uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: 6111 sayılı Kanun ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklik sebebiyle uygulamada tereddütler ortaya çıktığından bahisle;

1. 657 sayılı Kanunun 104/B maddesinin kuruluşunuzda çalışan sözleşmeli personele de uygulanıp uygulanmayacağı;

2. Kuruluşunuzda KPSS sonucunda ilk defa göreve başlatılan ve 6 aylık sözleşme yapılan personelin, bu sözleşme dönemi içerisinde disiplin cezası alması durumunda disiplin amirlerinin teklifleri ve atamaya yetkili amirin onayı ile sözleşmenin fesh edilip edilmeyeceği;

3. Disiplin işlemlerinde uygulanacak olan tahfifin yalnızca ödül veya başarı belgesi alan personel için mi, yoksa ödül veya başarı belgesi olmayan ancak geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan personel hakkında da uygulanıp uygulanmayacağı;

4. 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesinde yapılan değişiklik ile getirilen başarı belgesi ve üstün başarı belgesi uygulamasının Kuruluşunuzda görev yapmakta olan sözleşmeli personel için de uygulanıp uygulanmayacağı ile başarı belgesinin hangi makam tarafından verileceği;

5.657 sayılı Kanunun 132 nci maddesi gereğince, Devlet memurluğundan çıkarma cezalarının elektronik olarak mı yoksa resmi yazıyla mı bildirileceği ile diğer disiplin cezalarının da bildirilip bildirilmeyeceği;

6.4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve aylıklarından üyelik ödentisin kesilen personelden Kanunda belirtilen ödeme ayından sonraki aylarda sendika üyeliğinden ayrılanın veya sendikaya üye olan personele bu ödenekten borç veya alacak yapılıp yapılmayacağı;

7.657 sayılı Kanunun 203 üncü maddesinin ikinci fıkrasının 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi olarak çalışan sözleşmeli personele ödenecek olan aile yardımı ödeneğinde bu hükmün uygulanıp uygulanmayacağı hk.(18/05/2011-7115)

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104/B maddesinde; “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.” hükmü yer almaktadır. 22/1/1990 tarihi ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 22 nci maddesinde babalık iznine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş ve sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 gün ücretli mazeret izni verileceği belirtilmiştir.

657 Kanunun 57 nci maddesinde; adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesileceği belirtilmiştir. 22/1/1990 tarihi ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Sözleşmenin Feshi ve Sona Ermesi” başlıklı 45 inci maddesinde ise; “Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

a) İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,

b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,

c) Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,

d) Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,

e) Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,...” denilmek suretiyle sözleşmenin hangi hallerde feshedileceği hükme bağlanmıştır.

657 sayılı 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. Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir. Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200’üne kadar ödül verilebilir...” hükmü yer alırken 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesinde; görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya karlılığı artıran veya teşebbüs ve bağlı ortaklığın faaliyetlerine yararlı buluş getiren veya büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele genel müdürce bir aylık, genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilebileceği hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan; mezkur Kanununun 125 inci maddesinin üçüncü fıkrasında; “Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmüyle daha hafif disiplin cezası uygulamasının ödül veya başarı belgesi alanlar ile ödül veya başarı belgesi almayan ancak geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaların olumlu olanlara da uygulanabileceği ifade edilmiştir.

Ayrıca 657 sayılı Kanununun 132 nci maddesinde; verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Buna ek olarak Devlet Personel Başkanlığı tarafından çıkarılan 26/11/2008 tarihli ve 27066 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2008/1 sayılı “Kamu Personeli Uygulama Genelgesinde; “Kamu kurum ve kuruluşlarınca, bu konuda görevli tüm personelin gizlilik kurallarına uyması kaydıyla, disiplin amirleri veya disiplin kurulları tarafından memurlara verilen disiplin cezaları ile bunlardan ilgili makamlar tarafından iptal edilenlere ilişkin bilgiler için ise, www.personel.gov.tr internet adresinde yer alan Devlet Personel Başkanlığı Web Uygulamaları başlığı altındaki “Disiplin Cezası Alan Memurlara İlişkin Bildirim

Formu” kullanılacak olup, bilgi girişi ve güncelleme işlemleri, ilgili kurum web uygulamaları yetkilisi tarafından sisteme tanımlanan personelince internet ortamında devamlı yapılması gerekli görülmektedir” hükmüne yer verilmiştir” denilmektedir.

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek Madde 4 e göre “25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırkbeş Türk Lirası toplu sözleşme primi ödenir. Bu madde uyarınca yapılan ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Söz konusu Kararnamenin Ek 8 inci maddesinde ise; ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemeden yararlanamayanlara, Devlet memurlarına verilen aile yardımı ödeneği, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödeneceği belirtilmiştir.

Yukarıda hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında çalışan sözleşmeli personele; 15/4/2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliğinde yer alan hükümlere göre işlem tesis edilmesi gerekmekte olup, eşi doğum yapan sözleşmeli personelin 10 günlük babalık izninden faydalanabileceği, ancak sözleşmeli personelin kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde 399 sayılı KHK de yer alan izinlerin verilmesi gerektiği;

2. İlk defa göreve başlatılan sözleşmeli personelin deneme süresi içinde memuriyetten çıkarma dışında ceza alması halinde bu ceza gerekçe gösterilerek sözleşmesinin fesh edilemeyeceği;

3. Ödül veya başarı belgesi almayan fakat geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olanlar hakkında da disiplin cezası verilmesinde tahfif uygulanabileceği;

4. Başarı ve üstün başarı belgesi uygulamasının sözleşmeli personel hakkında uygulanmayacağı;

5. 26/11/2008 tarihli ve 27066 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2008/1 sayılı “Kamu Personeli Uygulama Genelgesi” çerçevesinde disiplin amirleri veya disiplin kurulları tarafından memurlara verilen disiplin cezalarının elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesi gerektiği;

6. Toplu sözleşme priminin ödenmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi-ne ilişkin olarak çalışmalara devam edildiği;

7. Sözleşmeli personele verilecek aile yardım ödeneğinin 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde ödenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet:Bakanlığımızda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen ...'ın taksirle ölüme neden olma suçundan 06/06/2009 tarihinden 08/10/2009 tarihine kadar tutuklu bulunduğu ve 3 sene hapis cezasıyla tecziye edildiği ve tutuklulukta geçirdiği süre dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 maddesindeki şartları kaybetmediğinden bahisle sözleşmeli personel statüsünde istihdamına devam edilebileceği hk.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B bendinde; “B) Sözleşmeli personel:Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.(36 ncı maddenin II - Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz.)

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatların, (...) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır. Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler” denilmekte ve 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda ise göreviyle ilgili olsun yada olmasın herhangi bir suçtan dolayı tutuklanan sözleşmeli personel hakkında nasıl bir işlem yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 8 inci bölümünde 137-145 inci maddelerinde bu gibi durumlar için “Görevden uzaklaştırma” kurumu düzenlenmiş olup, 141 inci maddede “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.” hükmüne yer verilmiştir. Ancak, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda bu esaslarda düzenleme bulunmayan hususlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun uygulanabileceğine dair bir hüküm bulunmadığından görevden uzaklaştırma tedbirinin 4/B sözleşmeli personel için kıyasen uygulanmasına imkan bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12 nci maddesinde yer alan “Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptaya-çağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 4, 5, 6 ve 7 nci bentlerinde belirtilen koşulları da taşımaları gerekli” olduğu, 5 inci maddesinde ise sözleşme sürelerinin Bütçe Yılı ile sınırlı olduğu, ancak zorunlu durumlarda Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak kaydıyla iki yıla kadar sözleşme yapılabilmesi hükümlerinden, sözleşmeli personel olabilme şartlarını taşımadığı sonradan anlaşılabilir ile sonradan bu şartları kaybedenlerin sözleşmelerinin sona ereceği ve bunların sözleşmelerinin yenilenmeyeceği anlaşılabilir birlikte, bu hükümlerden sözleşmeli personel istihdamına engel olan yada olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklananlar için nasıl bir uygulama yapılacağına ilişkin bir yoruma ulaşılması mümkün olamamaktadır. Bu durumlarda ise ilgili personelle yapılan hizmet sözleşmesinde yer alan düzenlemeler ve genel hükümlere göre hareket edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, hali hazırda tutukluluk hali sona eren ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilme şartlarını haiz ilgilinin sözleşmeli personel olarak istihdamına devam edilebileceği değerlendirilmektedir.

Özet: Bakanlığınız taşra teşkilatı İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Mühendisliği, Orman Köy İlişkileri Mühendisliği ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Mühendisliği birimleri bulunduğu ve eleman yetersizliğinden dolayı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin birim amiri mühendisi olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hk. (25/04/2011-7454)

Bilindiği üzere, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 6 ncı maddesinde “İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir.

Aynı kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile vazedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve ayni sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir.” denilmekte, ve 175 inci maddesinde “Bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (Köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146 ncı maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir. Buldukları yerden başka bir yerdeki bir göreve vekalet suretiyle atananlara, Harcırah Kanununun geçici görevle başka yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin sözleşmelerinde belirtilmemişse birim amiri mühendisi olarak görevlendirilemeyeceği, ayrıca memur kadrolarına ilişkin görevlerin sözleşmeli personele vekaleten gördürülemeyeceği değerlendirilmektedir.

Özet: Şehit çocuğu olanın, kamu kurum veya kuruluşlarında çalışma talebini hakkında. (19/07/2012-12398)

Bilindiği üzere, 12/04/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun değişik Ek 1/A maddesinde “Genel, katma ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlarla mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs veya bağlı ortaklıklar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel ve sürekli işçi kadrolarının % 2’sini, bu Kanunun 1 inci maddesinde yazılı terör eylemleri nedeni ve etkisiyle;

a) Görevleri sona ermiş olsa bile 21 inci maddede belirtilen görevleri yapmaları nedeniyle uğradıkları saldırı sonucu şehit olanlar dahil kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile geçici ve gönüllü köy korucularından veya 21 inci maddenin birinci fıkrasının (i) bendi ya da ikinci fıkrası kapsamındakilerden şehit olanların eş veya çocuklarından birisi ile ana, baba veya kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam iki kişinin; şehidin ana, baba ve kardeşi bulunmaması durumunda eş veya çocuklarından toplam iki kişinin; şehidin eş veya çocuğunun bulunmaması durumunda ana veya babası ile kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam iki kişinin, ana veya babanın bu hakkı kullanmaması durumunda ise bir diğer kardeşi olmak üzere toplam iki kişinin,

b) (a) bendinde sayılanlardan malul olup da çalışabilir durumda olanların kendilerinin, çalışamayacak durumda olanların ise eş veya çocuklarından birisinin, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisinin,

c) 21 inci maddenin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamındakilerden hayatını kaybedenlerin eş veya çocuklarından birisi, eşi veya çocuğu yoksa kardeşlerinden birisinin; 21 inci maddenin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamındakilerden malul olanlardan çalışabilir durumda olanların kendilerinin, çalışamayacak durumda olanların ise eş veya çocuklarından birisinin,

İstihdamı için ayırmak ve bu fıkra hükümleri çerçevesinde belirlenecek kişileri işe almak veya atamak zorundadırlar.

İçişleri Bakanlığı, yukarıdaki fıkra kapsamına giren kişileri tespit etmek, bunlardan bir işe girmek için istekli olanların nitelikleri ile iş gereklerini gözönüne almak suretiyle, işe alınmaları veya atamalarının yapılması için, durumlarına uygun kadrosu mevcut olan kamu kurum ve kuruluşlarına bildirmekle görevlidir. Bu kişilerin işe alınmaları veya atanmaları sırasında açıktan atama izni alınması gerekmez. Ancak, ilgililerin sınav hariç olmak üzere, kadro veya işin gerektirdiği nitelik, özelik ve şartları taşımaları zorunludur...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 29/3/1996 tarihli ve 22595 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 3713 sayılı Kanuna dayanılarak çıkartılan Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit ve Malul Olanların Yakınlarının ve Çalışabilecek Durumdaki Malullerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin “Başvuru Yeri” başlıklı 7 nci maddesinde; “Bu Yönetmelik hükümlerinden yararlanmak isteyen hak sahipleri, EK: 2’deki Başvuru formu ile ikamet ettikleri veya şehitlik yada malullük olayının meydana geldiği yerin Valilik veya Kaymakamlığına başvururlar.

İkamet edilen yerin Valilik veya Kaymakamlığına yapılan başvurular, ilgili Valilik veya Kaymakamlıklarca şehitlik ya da malullük olayının meydana geldiği yerin Valilik veya Kaymakamlığına gönderilir. Bu gibi hallerde, olayın meydana geldiği İl veya İlçede oluşturulan Hak Sahibi Tespit Komisyonu tarafından Durum Belgesi düzenlenir ve Bakanlığa gönderilir. ...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde, başvuruların anılan Yönetmeliğe ekli formlarla ikamet ettiğiniz veya şehitlik olayının meydana geldiği yerin Valilik veya Kaymakamlığına yapılması gerekmektedir.

Yer Değiştirme Suretiyle Atanma İle Vekaleten Atamalar Hakkında

Özet: Vekil mühendislikte geçen hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirip değerlendirilmeyeceği hk. .(28.01.2009/24024)

Bağcılar Belediye Başkanlığı İmar Müdürlüğü ile İSKİ Emlak ve Kamulaştırma Daire Başkanlığı emrinde vekil mühendis olarak görev yapmakta iken istifa edip 2006 yılında geręekleřtirilen Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucu Kurumunuz emrine mühendis adayı olarak atanan ...nın, daha önce geğirmiş olduğu söz konusu hizmet süresinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirip değerlendirilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün (C) bendinin 1 inci fıkrasında, “Teknik Hizmetler Sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerle memuriyetten ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuriyete girmek isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu Kanun ve bu Kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamı ve geri kalan sürenin 3/4’ü toplamı memuriyette geçmiş sayılarak bu süreler her yılı bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde, Kurumunuz emrine mühendis adayı olarak atanan adı geçenin, daha önce vekil mühendis olarak geğirdiği sürelerin 657 sayılı Kanunun 87 inci maddesinde sözü edilen kurumlarda ve teknik hizmetlerde geçirilmesi sebebiyle, kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin değişik 15 inci maddesi hükmünün vekaleten yapılacak atamalarda uygulanıp uygulanmayacağı hk.(02.03.2009/3320)

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin değişik 15 inci maddesi hükmünün vekaleten yapılacak atamalarda uygulanıp uygulanmayacağı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 19/04/1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına dayanılarak çıkarılan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” in değişik 15 inci maddesinde “Vali, kaymakam, bölge müdürü, başmüdür, il ve ilçe müdürleri, emniyet müdürü, emniyet amiri, milli eğitim müdürü, defterdar, mal müdürü, kadastro müdürü, tapu sicil müdürü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü, Nüfus Müdürü ve bunların yardımcıları, taşra teşkilatında görevli şube müdürü, müdür, il ve ilçe müftüsü ve bunların yardımcıları ile koruma ve güvenlik hizmetlerini yürüten personel;

a) Kendisinin veya eşinin nüfusa kayıtlı olduğu il ve bu il’e bağlı ilçelere,

b) Nüfusa kayıtlı olmamakla birlikte, en az 15 yıl müddetle devamlı olarak ika-
met ettikleri veya hizmetini olumsuz yönde etkileyecek maddi ilişkisinin bulunduğu il veya ilçeye, bu il’e bağlı ilçelere, ilçenin bağlı bulunduğu il ve bu il’e bağlı diğer ilçelere,

atanamazlar.

Ancak, son genel nüfus sayımına göre;

a) Ekli 1 Sayılı Cetvelde IV,V ve VI ncı bölge kapsamında belirlenen il merkezleri ile bunlara bağlı ilçe merkezlerinden nüfusa 50.000’i aşan yerlere,

b) Diğer il veya ilçe merkezlerinden nüfusu 100.000’i aşan yerlere,
yapılacak atamalarda yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.

Kurumlar hizmet gereği ve özelliklerini dikkate alarak ikinci fıkrada belirtilen sınırın üzerinde bir rakam tesbit edebilirler.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

Ancak, ilkökul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir.

Aynı kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atanalarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atanalara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir.

...

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.

Diğer taraftan, 17.5.1987 tarih ve 19463 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan (99) Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde “Bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde görevin gerekleri ve nitelikleri değişmeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asıl memurda aranan şartlara sahip olması gerekmektedir” denilmektedir.

Ayrıca, Danıştay 5 inci Dairesinin 1994/291 esasında açılan davada; eşinin ili doğumlu olması ve bu ilin merkez nüfusunun son nüfus sayımı sonuçlarına göre 200.000 den az olması sebebiyle Milli Eğitim Müdürlüğünde Milli Eğitim Müdür Yardımcılığı görevini vekaleten yürütmesinde de mevzuata uyarlık bulunmayan davacı’nun, adı geçen İl Milli Eğitim Müdür Yardımcılığına asaleten atanmamasında mevzuata aykırı bir husus bulunmamaktadır, ifadesine yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ile bahse konu Mahkeme Kararı çerçevesinde, vekaleten görevlendirme yapılması durumunda görevin gereklerinin ve niteliklerinin değişmeyeceği hususu da dikkate alınarak, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin değişik 15 inci maddesi kapsamında bir göreve asaleten atanmaları imkan dahilinde bulunmayanların, söz konusu görevlere vekaleten de atanamayacakları düşünülmektedir.

Özet: Bakanlığınız taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin birim amiri mühendisi olarak görevlendirilemeyeceği hk. (25/04/2011-7454)

Bakanlığınız taşra teşkilatı İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Mühendisliği, Orman Köy İlişkileri Mühendisliği ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Mühendisliği birimleri bulunduğu ve eleman yeterliliğinden dolayı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin birim amiri mühendisi olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hususunda görüş talebini içeren ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 6 ncı maddesinde “İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, dış tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir.

Aynı kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 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.

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir.” denilmekte, ve 175 inci maddesinde “Bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (Köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146 ncı maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir. Buldukları yerden başka bir

yerdeki bir göreve vekalet suretiyle atananlara, Harcırah Kanununun geçici görevle başka yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli istihdam edilen mühendislerin sözleşmelerinde belirtilmemişse birim amiri mühendisi olarak görevlendirilemeyeceği, ayrıca memur kadrolarına ilişkin görevlerin sözleşmeli personele vekaleten gördürülemeyeceği değerlendirilmektedir.

Özet: Eşi 399 sayılı KHK kapsamında sözleşmeli personel olarak görev yapan memurun eşinin görev yaptığı yere yer değiştirme suretiyle atanmasının yapılıp yapılamayacağı hk. (18/02/2012-2774)

Bartın İl Müdürlüğünüzde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi görev yapan personelinizin eşinin, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında TEİAŞ Genel Müdürlüğünde mühendis olarak görev yaptığı ve Bartın İlinde adı geçen Genel Müdürlük bünyesinde ilgilinin görev yapacağı ünitelerin bulunmadığı belirtilerek personelinizin Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin özür grubu (eş durumu) hükümleri çerçevesinde tayininin yapılıp yapılamayacağı hususunda tereddüte düşüldüğünden bahisle Başkanlığımız görüşünün istendiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 guruplandırılarak 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 atanması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır...” hükmü yer almaktadır. Bu hükme dayanılarak, Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” 25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Mezkur Yönetmeliğin memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmelere ilişkin 12 nci maddesinde; “Aşağıda belirtilen özürlerin belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir:

A) Özür Grubu: Sağlık Durumu,

B) Özür Grubu: Eş Durumu,

Bu özür gruplarında, yukarıda belirtilen öncelik sırası esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde de; (B) özür grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, eşinin 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi bir kurumda memur statüsünde çalıştığını görev yeri belgesi ve nüfus kağıdı ile belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, (B) özür grubuna dayanılarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için, eşlerden her ikisinin de 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanununa tabi memur statüsünde görev yapıyor olması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, Mezkur Kanunun 72 nci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde, yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanaacağı 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 madde metni içerisinde belirlenen şartlar çerçevesinde izin verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Bilindiği üzere, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ailenin korunması" başlıklı 41 inci maddesinde; "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar." hükmüne yer verilmiştir..

Ayrıca 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan sendikal gelişmeler doğrultusunda alınacak önlemlere ilişkin mutabakata varılan hususların yer aldığı 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde " 7-Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir." hükmü bulunmaktadır.

Bahse konu hükümlere istinaden aile birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılacak bütün düzenlemelerin ve uygulamaların; aileyi parçalamaktan kurtarmak, bireylerini bir arada tutmak suretiyle ailenin huzur ve mutluluğunu devam ettirmek ve bu yolla kamu görevlilerinin ailevi kaygılardan uzak bir biçimde kamu hizmetlerini verimli, etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütmeleri için gerekli ortamı sağlamak amaçlarını taşıması gerektiği düşünülmekte olup, ilgi yazıda durumları belirtilen personelin aile birliğinin sağlanması hususunda diğer genel hükümlere göre işlem tesis edilerek sorunlarına çözüm bulunmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Eşi kamu kurum ya da kuruluşlarında işçi olarak görev yapan memurun, eşinin görev yaptığı yere yer değiştirme suretiyle atanıp atanamayacağı hk. (16/06/2010-10860)

Kurumunuz İstanbul İl Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi görev yapan personelinizin eşinin Sağlık Bakanlığında işçi olarak görev yaptığı belirtilerek personelinizin evlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin özür grubu (eş durumu) hükümleri çerçevesinde eşinin görev yeri olan İzmir iline tayininin yapılıp yapılamayacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 guruplandırılarak 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...” hükmü yer almaktadır. Bu hükme dayanılarak, Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” 25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Mezkur Yönetmeliğin memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmelere ilişkin 12 nci maddesinde; “Aşağıda belirtilen özürlerin belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir:

- A) Özür Grubu: Sağlık Durumu,
- B) Özür Grubu: Eş Durumu,

Bu özür gruplarında, yukarıda belirtilen öncelik sırası esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde de; (B) özür grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, eşinin 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi bir kurumda memur statüsünde çalıştığını görev yeri belgesi ve nüfus kağıdı ile belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, (B) özür grubuna dayanılarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için, eşlerden her ikisinin de 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanununa tabi memur statüsünde görev yapıyor olması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, Mezkur Kanunun 72 nci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde, yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atacağı 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 madde metni içerisinde belirlenen şartlar çerçevesinde izin verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Bilindiği üzere, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ailenin korunması" başlıklı 41 inci maddesinde; "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan sendikal gelişmeler doğrultusunda alınacak önlemlere ilişkin mutabakata varılan hususların yer aldığı 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde " 7-Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir." hükmü bulunmaktadır.

Bahse konu hükümlere istinaden aile birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılacak bütün düzenlemelerin ve uygulamaların; aileyi parçalamaktan kurtarmak, bireylerini bir arada tutmak suretiyle ailenin huzur ve mutluluğunu devam ettirmek ve bu yolla kamu görevlilerinin ailevi kaygılardan uzak bir biçimde kamu hizmetlerini verimli, etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütmeleri için gerekli ortamı sağlamak amaçlarını taşıması gerektiği düşünülmekte olup, ilgi yazıda durumları belirtilen personelin aile birliğinin sağlanması hususunda diğer genel hükümlere göre işlem tesis edilerek sorunlarına çözüm bulunmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Vekaleten atanan müdürlerin nüfusa kayıtlı olduğu ya da (memuriyet öncesi süreyi de kapsayacak şekilde) 15 yıl devamlı ikamet ettikleri yere atanıp atanamayacağı hk. (16/09/2010-16905)

Birinci bölgede nüfusu 98540 olan Zonguldak Karadeniz Ereğli Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne Ardahan nüfusuna kayıtlı olup, ancak memuriyet hizmetine göre 14 yıl 5 ay süre ile Zonguldak Kilimli beldesinde ikamet eden personelin memuriyete başlamadan önceki ikamet süresinin dikkate alınıp alınmayacağı ile diğer koşulları taşıdığı takdirde vekaleten görevlendirilip görevlendirilemeyeceği, ayrıca söz konusu personelin şu an Ardahan nüfusuna kayıtlı eşinin evlenmeden önceki nüfusa kayıtlı olduğu ilin Zonguldak olması halinde vekaleten görevlendirilme yapıldığı takdirde vekalet ücretinin ödenip ödenemeyeceği hususlarındaki görüş talebiniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 15 inci maddesinde; “Vali, kaymakam, bölge müdürü, başmüdür, il ve ilçe müdürleri, emniyet müdürü, emniyet amiri, milli eğitim müdürü, defterdar, mal müdürü, kadastro müdürü, tapu sicil müdürü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü, Nüfus Müdürü ve bunların yardımcıları, taşra teşkilatında görevli şube müdürü, müdür, il ve ilçe müftüsü ve bunların yardımcıları ile koruma ve güvenlik hizmetlerini yürüten personel;

a) Kendisinin veya eşinin nüfusa kayıtlı olduğu il ve bu il’e bağlı ilçelere,

b) Nüfusa kayıtlı olmamakla birlikte, en az 15 yıl müddetle devamlı olarak ikamet ettikleri veya hizmetini olumsuz yönde etkileyecek maddi ilişkisinin bulunduğu il veya ilçeye, bu il’e bağlı ilçelere, ilçenin bağlı bulunduğu il ve bu il’e bağlı diğer ilçelere,

atanamazlar.

Ancak, son genel nüfus sayımına göre;

a) Ekli 1 Sayılı Cetvelde IV, V ve VI ncı bölge kapsamında belirlenen il merkezleri ile bunlara bağlı ilçe merkezlerinden nüfusa 50.000’i aşan yerlere,

b) Diğer il veya ilçe merkezlerinden nüfusu 100.000’i aşan yerlere, yapılacak atamalarda yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.

Kurumlar hizmet gereği ve özelliklerini dikkate alarak ikinci fıkrada belirtilen sınıрын üzerinde bir rakam tespit edebilirler.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Kanununun 86 ncı maddesinin birinci fıkrasında “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” hükmü yer almaktadır. 17.5.1987 tarihli ve 19463 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan (99) Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ise “Bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde görevin gerekleri ve nitelikleri değişmeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asıl memurda aranan şartlara sahip olması gerekmektedir” denilmektedir.

İlgi yazıda Zonguldak Karadeniz Ereğli Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü-nüze atanması düşünülen personelin Ardahan nüfusuna kayıtlı olduğu ve memuriyet hizmetine göre 14 yıl 5 ay süre ile Zonguldak Kilimli beldesinde ikamet ettiği belirtilmekte ve bahse konu personelin memuriyete başlamadan önceki ikamet süresinin dikkate alınıp alınmayacağı ile söz konusu personelin şu an Ardahan nüfusuna kayıtlı eşinin evlenmeden önceki nüfusa kayıtlı olduğu ilin Zonguldak olması halinde vekaleten görevlendirilme yapıldığı takdirde vekalet ücretinin ödenip ödenemeyeceği sorulmakta olup, yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

-söz konusu personelin eşinin evlenmeden önceki nüfusa kayıtlı olduğu İlin Zonguldak olması ve evlenme suretiyle eşinin şu an Ardahan nüfusuna kayıtlı olması sebebiyle mezkur Yönetmeliğin (a) bendi hükmünün uygulanmaması gerektiği,

-mezkur maddenin (b) bendinde geçen **“en az 15 yıl müddetle devamlı olarak ikamet ettikleri”** ibaresinden en az 15 yıl boyunca ara verilmeksizin (kesintisiz) geçirilen ikamet süresinin anlaşılması gerektiği ve bu sürenin memuriyette geçen süreyi ve kesintisiz olmak koşulu ile memuriyete başlamadan önceki süreyi de kapsadığı dolayısıyla, ilgilinin bu hüküm dikkate alınarak vekaleten atanabilme şartlarını taşımaması sebebiyle Zonguldak Karadeniz Ereğli Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü-nüze vekaleten de atanamayacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Öğretim elemanlarına eş durumu özüne ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Genel Yönetmelik hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı hk. (02/08/2012-13481)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ve ilgili Yönetmeliklerin “eş durumu özü” ile ilgili hükümlerinin uygulaması açısından öğretim elemanlarının memur statüsünde sayılıp sayılmayacağı Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Anayasanın 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.” hükmü yer almakta olup, mezkur maddede geçen “diğer kamu görevlileri” 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 Kanunu’na tabi personel kastedilmektedir.

Eş durumu özü ile ilgili olarak , 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 guruplandırılarak 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...” hükmü yer almaktadır. Bu hükme dayanılarak, Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” 25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Mezkur Yönetmeliğin memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmelere ilişkin 12 nci maddesinde; “Aşağıda belirtilen özürlerin belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir:

- A) Özur Grubu: Sağlık Durumu,
- B) Özur Grubu: Eş Durumu,

Bu özur gruplarında, yukarıda belirtilen öncelik sırası esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde de; (B) özur grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, eşinin 217 sayılı Devlet Per-

sonel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi bir kurumda memur statüsünde çalıştığını görev yeri belgesi ve nüfus kağıdı ile belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, (B) özür grubuna dayanılarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için, eşlerden her ikisinin de 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanununa tabi memur statüsünde görev yapıyor olması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan 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.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; diğer kamu görevlileri kapsamında değerlendirilen ve ayrı bir personel kanununa tabi olan öğretim elemanlarına öncelikle 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve Devlet Memurları Kanununda yer alan hükümlerin öğretim elemanlarına uygulanabilmesi için 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda aynı konuya ilişkin düzenlemenin bulunmaması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Yükseköğretim Personel Kanununda eş durumu özrü ile ilgili düzenleme bulunmadığı hususundan hareketle, bu konuya ilişkin talebinizin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ve ilgili Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ele alınabileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Eş durumu tayininde, her ikisi de memur olan eşlerin hangisinin unvanına göre atama yapılması gerektiği hk. (08/12/2010-23125)

Zorunlu yer değiştirmeye tabi olmayan ve Maliye Bakanlığı bünyesinde veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan bir personel ile yine zorunlu yer değiştirmeye tabi olmayan ve Sağlık Bakanlığı bünyesinde ebe olarak görev yapan bir diğer personelin eş durumu nedeniyle tayin talebinde bulunabilmeleri için memuriyet unvanları dikkate alınarak eş durumu atamasında hangi memura göre atama yapılması gerektiğine ilişkin ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 14/07/1965 tarihli ve 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." hükmü; 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, buldukları 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." hükmü; 76'ncı maddesinde ise, "Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gÖzetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları 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." hükmü getirilmiştir.

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 "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 15'inci maddesinde, “Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.” hükmü getirilmiş olup, ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında ise, 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 hükme bağlanmıştır.

Öte yandan, söz konusu 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 tanımlanmıştır.

Ayrıca, 25/06/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik”in 9'uncu maddesinde, “Yer değiştirme suretiyle atanmalar, Devlet Memurlarının dengeli bir şekilde dağılımını sağlamak için öğrenimi, uzmanlığı, iş tecrübesi, mesleki bilgisi gibi özellikleri ile boş kadro durumu gözönünde bulundurularak kurumlarınca hazırlanan bir plan dahilinde yapılır. Yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından, eş ve sağlık durumları ilgili kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak dikkate alınır. Aynı kurumda çalışıp da her ikisi de yer değiştirmeye tabi olan eşlerden ast durumunda olanın görev yeri üst durumda olana bağlı olarak değiştirilir. Farklı kurumlarda çalışıp da her ikisi de yer değiştirmeye tabi olan eşlerden unvan, kadro ve görev bakımından daha aşağıda bulunanın görev yeri yukarıda bulunana bağlı olarak değiştirilir. Aynı veya farklı kurumlarda çalışıp da eşlerden birinin yer değiştirmeye veya bu yönetmelik hükümlerine göre yer değiştirmeye tabi olmaması hallerinde, yer değiştirmeye tabi olmayan veya özel yönetmeliklerine göre yer değiştirmeye tabi olan eşin görev ve unvanı ile hizmetin özelliği dikkate alınır. Bu yönetmelik hükümlerine göre zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan memurun, memur olan eşinin yer değiştirme talebi öncelikle yerine getirilir.” hükmü düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, 22/09/2000 tarihli ve 24178 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, “Maliye Bakanlığı Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik”in 11’inci maddesinin yedinci fıkrasının (b) bendinde, “217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren başka bir kurumda memur statüsünde çalışanların eşlerinin atama ve nakilleri, eşlerin unvan, kadro ve görev itibarıyla konumları gözönünde bulundurulmak suretiyle, ilgili kurumla koordine edilerek gerçekleştirilir.” hükmü; 08/06/2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, “Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 20’nci maddesinin altıncı fıkrasında, “Eşlerden biri bir başka kurumda çalışıyor ise; varsa o kurumla yapılan protokol hükümleri dönem beklenilmeden uygulanır. Ancak, başka kurumda çalışan eşin, Bakanlık personelinin Genel Yönetmelik hükümleri çerçevesinde unvan, kadro ve görev bakımından üst olması veya zorunlu yer değiştirmeye tabi personel olması halinde eş durumu ataması değerlendirilerek yapılır. Teşkilatın bulunmaması veya bir başka yerde istihdamı mümkün olmayan hallerde, Bakanlık ilgili Kurumla koordinasyon sağlayarak eş durumu atama talebini değerlendirir. Bu hallerde atama yapılamıyor ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi hükümleri uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamaların birlikte değerlendirilmesi neticesinde;

-Kamu kurum ve kuruluşlarının görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliklerinde, veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvanlı kadro “idari hizmetler grubu”nda yer almakta olup, ebe unvanlı kadro ise, “unvan değişikliğine tabi kadrolar” arasında düzenlenmiştir. 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanun çerçevesinde söz konusu unvanlı kadrolar arasında hiyerarşik bir ilişki kurulması mümkün bulunmamaktadır. Ebe unvanlı kadroya atanma hususu özel bir meslek bilgisi gerektiriyor olmakla birlikte, söz konusu unvanların kendi arasındaki atanmalarının görevde yükselme mahiyetinde bir atanma olmadığı ,

-Söz konusu personelin her ikisinin de kadro derece ve kademelerinin aynı olduğu hususu, ilgi yazı ekinde anlaşılmaktadır. Devlet Memurları Kanununun 147’nci maddesinde, aylık, “Bu Kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen para” şeklinde tanımlanmaktadır. Aylık, kadroya dayanılarak ödenilmesine karşın, aylığın unsurlarının tamamı kadroyla bağlantılı değildir. Ancak, ek gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpılması ile hesaplanan ek gösterge aylığı, ilgili personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesiyle doğrudan bağlantılıdır. Devlet Memurları Kanununun “Hizmet Sınıfları İtibarıyla Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergeler” başlıklı eki I sayılı Cetvelde, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olup, diğer maddelerde sayılmayanlardan yüksek öğrenim görenler için 5’inci derecede herhangi bir ek gösterge rakamı düzenlenmemiştir. Aynı şekilde, Sağlık Hizmetleri Sınıfında olup, sayılan bazı unvanlar dışında kalan sağlık bilimleri lisansiyerlerinden 5’inci derecede bulunanlar için (1200) ek gösterge öngörülmüştür. Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alıp, diğer maddelerde düzenlenmemiş bulunan personel içinse, 5’inci derecede herhangi bir ek gösterge rakamı düzenlenmemiştir. Diğer bir deyişle, 5’inci dereceli ebe kadrosunda görev yapan personel, mezun olduğu lisans programı ebelik

ise (1200) ek göstergeden yararlanacak; değilse herhangi bir ek göstergeden yararlanamayacaktır. İlgili yazı ekinden, söz konusu personelin hangi lisans programından mezun olduğu anlaşılamamaktadır. 5'inci dereceli veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrosunda görev yapan personel ise her koşulda ek göstergeden yararlanamayacaktır. Bu durumda, ebelik lisans programından mezun olması kaydıyla, ebe olarak görev yapan personelin unvan ve kadrosunun, ek gösterge rakamları ölçüt alındığında, veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvan ve kadrosundan daha yukarıda olduğunun söylenebileceği,

-Söz konusu personelin karşılaştırılmasında, yalnızca işgal ettikleri kadroların görevde yükselme mevzuatı açısından birbirine göre durumu ile kadro dereceleri ve hizmet sınıfları esas alınır, bu personelin unvan, kadro ve görev bakımından birbirine göre üstünlüğünün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Ayrıca, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte, yer değiştirmeye tabi bulunmayan personelin atanmalarında esas alınması zorunlu olan herhangi bir hüküm bulunmamakta olup, söz konusu personelin atanmalarında, eşlerin unvan, kadro ve görev bakımından karşılaştırılması zorunluluğu yoktur.

Bu itibarla, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ailenin korunması" başlıklı 41 inci maddesinde yer alan; "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar." hükmü ve 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde yer alan " 7-Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir." hükmü dikkate alınarak, ilgili dilekçede durumları belirtilen personelin aile birliğinin sağlanması hususunda Devlet memurlarının dengeli bir şekilde dağılımını sağlamaya yönelik olarak, ilgili kurumlarca personelin öğrenimi, uzmanlığı, iş tecrübesi, mesleki bilgisi gibi özellikleri ile boş kadro durumu göz önünde bulundurulmak suretiyle işlem tesis edilerek sorunlarına çözüm bulunmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Eşi özel sektörde çalışan memurun, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin özür grubu (eş durumu) hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı hk. (17/12/2010-24419)

Ankara İlinde bir firmada ücretli olarak çalıştığınızdan ve eşinizin İstanbul İlinde bir kamu kurumunda görev yaptığından bahisle aile bütünlüğünün sağlanması bakımından özel sektör çalışanlarının da Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin özür grubu (eş durumu) hükümlerinin uygulanmasında dikkate alınmasına ilişkin ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 guruplandırılarak 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...” hükmü yer almaktadır. Bu hükme dayanılarak, Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” 25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Mezkur Yönetmeliğin memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmelere ilişkin 12 nci maddesinde; “Aşağıda belirtilen özürlerin belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir:

- A) Özür Grubu: Sağlık Durumu,
- B) Özür Grubu: Eş Durumu,

Bu özür gruplarında, yukarıda belirtilen öncelik sırası esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde de; (B) özür grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, eşinin 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi bir kurumda memur statüsünde çalıştığını görev yeri belgesi ve nüfus kağıdı ile belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, (B) özür grubuna dayanılarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için, eşlerden her ikisinin de 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanununa tabi memur statüsünde görev yapıyor olması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, Mezkur Kanunun 72 nci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde, yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanaacağı 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 madde metni içerisinde belirlenen şartlar çerçevesinde izin verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ailenin korunması" başlıklı 41 inci maddesinde; "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar." hükmüne yer verilmiştir..

Ayrıca 30/01/2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan sendikal gelişmeler doğrultusunda alınacak önlemlere ilişkin mutabakata varılan hususların yer aldığı 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde " 7-Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir." hükmü bulunmaktadır.

Bahse konu hükümlere istinaden aile birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılacak bütün düzenlemelerin ve uygulamaların; aileyi parçalamaktan kurtarmak, bireylerini bir arada tutmak suretiyle ailenin huzur ve mutluluğunu devam ettirmek ve bu yolla kamu görevlilerinin ailevi kaygılardan uzak bir biçimde kamu hizmetlerini verimli, etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütmeleri için gerekli ortamı sağlamak amaçlarını taşıması gerektiği düşünülmekte olup, aile birliğinin sağlanması hususunda diğer genel hükümlere göre işlem tesis edilerek sorunlarına çözüm bulunmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Mehil müddetinin, zorunlu çalışma süresi hesabında dikkate alınıp alınmayacağı ile uzman unvanlı kadroda görev yapmakta iken 4046 sayılı Kanun kapsamında Genel Müdürlüğünüze uzman olarak atanan ve ön lisans mezunu olan ...'nin şube müdürü, il müdürü ya da il müdür yardımcısı kadrolarına atanıp atanamayacağı hk. (28/04/2011-6204)

İl müdürü, il müdür yardımcısı ve şube müdürü unvanlı görevlere atananların hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma yükümlülüğü ve fiili hizmet süresi hesaplanırken mehil müddeti süresinin bahse konu sürelerle dahil edilip edilmeyeceği ile Türk Telekom Bayburt İl Müdürlüğünde uzman unvanlı kadroda görev yapmakta iken 4046 sayılı Kanun kapsamında Genel Müdürlüğünüze uzman olarak atanan ve ön lisans mezunu olan ...'nin şube müdürü, il müdürü ya da il müdür yardımcısı kadrolarına atanıp atanamayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün istenildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla; 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, ancak başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdürlüklerine, taşra teşkilatı bölge ve il müdürü ile doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşlarının müdür kadrolarına ve bunların yardımcılıklarına yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümleri uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 08/07/2005 tarihli ve 25869 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği" nin 5'inci maddesi "Yönetim Hizmetleri Grubu" nda (a/2), (a/3) ve (a/4) bentlerinde il müdürü, il müdür yardımcısı ve şube müdürü unvanlarına yer almakta olup, 7'nci maddesinin (a/2),(a/3) ve (a/4) bentlerinde "İl Müdürü unvanlı kadroya atanabilmek için fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak, İl Müdür Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Uzmanı veya Şube Müdürü unvanlı kadrolarda görev yapmış olmak, en az on (10) yıl hizmeti bulunmak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (A) ve (B) bentlerindeki koşulları taşımak. İl Müdür Yardımcısı unvanlı kadroya atanabilmek için; fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Uzmanı, Şube Müdürü, Avukat, Eğitim Uzmanı, Uzman,

Araştırmacı, Muhasebeci, Mühendis ve Şef unvanlı kadrolarda görev yapmış olmak, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Uzmanı ve Şube Müdürü unvanlı kadrolarda görev yapan veya yapmış olanların on (10) yıl hizmeti bulunmak, Avukat, Eğitim Uzmanı, Uzman, Araştırmacı, Muhasebeci, Mühendis ve Şef unvanlı kadrolarda görev yapanların veya yapmış olanların kurumda ayrı ayrı veya toplam sekiz (8) yıl bu görevlerde bulunmak ve onbeş (15) yıl hizmeti bulunmak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (A) ve (B) bentlerindeki koşulları taşımak. Şube Müdürü kadrosuna atanabilmek için aşağıdaki şartlar aranır; fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak, sınav tarihi itibarıyla Eğitim Uzmanı, Uzman, Araştırmacı, Muhasebeci, Ayniyat Saymanı, Şef, Mühendis, Matematikçi, İstatistikçi, Tekniker, Daire Tabibi, Diş Tabibi, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Diyetisyen, Çocuk Gelişimcisi, Aktüer, Programcı, Çözümleyici ve Mütercim unvanlı kadrolarda ayrı ayrı veya toplam en az iki (2) yıl görev yapmış olmak kaydıyla, on (10) yıl hizmeti bulunmak, yapılacak görevde yükselme sınavında başarılı olmak.” hükümlerine yer verilmiştir.

Ayrıca, söz konusu Kurum Yönetmeliğinin 28’inci maddesinin 3’üncü fıkrası; “15/3/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin yayımı tarihinde görevde bulunanlardan iki ve üç yıllık yükseköğretim görenler diğer koşullara sahip oldukları takdirde 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi hariç dört yıllık yükseköğretim görmüş kabul edilirler.” hükmünü amirdir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde,

1- İl müdürü ve il müdür yardımcısı unvanlı kadroların anılan Genel Yönetmelik kapsamı dışında yer alması sebebiyle, adı geçen personelin, mevzuatla aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıması kaydıyla, il müdürü ve il müdür yardımcısı unvanlı kadrolara atanmasının genel hükümlere göre değerlendirilmesi gerektiği,

2- Uzman unvanlı kadrodan şube müdürü unvanlı kadroya atanma işleminin, görevde yükselme mahiyetinde bir atama olması sebebiyle, söz konusu personelin 18/4/1999 tarihinde görevde bulunması ve aynı tarih itibarıyla iki yıllık yükseköğrenim mezunu olması ile mevzuatta aranan diğer şartları taşıması ve görevde yükselme eğitimi ve sınavında başarılı olması kaydıyla, şube müdürü unvanlı kadroya atanmasının ilgili kurumların takdirinde olduğu,

3- İl müdürü, il müdür yardımcısı ve şube müdürü unvanlı görevlere atananların hizmet bölgelerindeki zorunlu çalışma sürelerinin bitiminde, eski görev yerinden ayrılış sonrası yeni görev yerine başlamak üzere kendilerine verilen işe başlama süresinin hizmet bölgelerinde zorunlu çalışma yükümlülüğü ve fiili hizmet süresi hesaplanırken dikkate alınmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Eş durumu özrünün ortadan kalkması halinde yapılacak işlem hk.(18/05/2011-9673)

Eş durumu özrü nedeniyle görev yeri değiştirilen Bakanlığımız personelinin eşinin emekli olması sebebiyle eş durumu özrünün ortadan kalktığından bahisle personeliniz hakkında yapılacak işlem konusunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 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 guruplandırılarak 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...” hükmü yer almaktadır. Bu hükme dayanılarak, Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” 25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Mezkur Yönetmeliğin memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmelere ilişkin 12 nci maddesinde; “Aşağıda belirtilen özürlerin belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir:

A) Özür Grubu: Sağlık Durumu,

B) Özür Grubu: Eş Durumu,

Bu özür gruplarında, yukarıda belirtilen öncelik sırası esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde de; (B) özür grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, eşinin 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi bir kurumda memur statüsünde çalıştığını görev yeri belgesi ve nüfus kağıdı ile belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Diğer taraftan mezkur maddenin son fıkrasında “ Bu özür grubuna dayanarak yerleri değiştirilenler her yıl Ocak ayı içinde durumlarının devam ettiğini aynı şekilde alınmış belgelerle belgelendirirler.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin “Özürlerin belgelendirilmesi” başlıklı 11 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendinde; “Özürlerinin ortadan kalkması halinde Bakanlık, memuru özür sebebiyle ayrıldığı İl’e veya o İl’in bulunduğu görev bölgesindeki bir başka İl’e eksik kalan bölge hizmetini tamamlamak üzere naklini yapar. O bölgedeki hizmetini tamamlamış ise, görev yapmadığı daha alt hizmet bölgesine nakli yapılır.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, eş durumu özür grubuna dayanılarak yer değiştirme talebinde bulunulabilmesi için, eşlerden her ikisinin de 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapıyor olması ve durumlarının devam ettiğini aynı şekilde alınmış belgelerle her yıl Ocak ayı içinde belgelendirmeleri gerekmektedir. Bu itibarla, eş durumu özrüne bağlı olarak yer değiştirme talebi doğrultusunda işlem yapılan personelinin eşinin emekli olması sebebiyle eş durumu özrünün ortadan kalktığı değerlendirilmekte olup, ilgili hakkında Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin bahse konu hükmü dikkate alınarak işlem tesis edilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Özet: Memurun, evlenme suretiyle eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu yerin değişmesi halinde eskiden eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu yer ile 15 yıl süreyle ikamet ettikleri yerlere atanıp atanamayacağı hk. (15/07/2010-16054)

Bakanlığınızda Şube Müdürlüğü ve İlçe Müdürlüğü Görevde Yükselme Sınavı sonucunda başarılı olan personelin; kendisinin veya eşinin halen nüfusa kayıtlı olmamakla birlikte eskiden nüfusuna kayıtlı oldukları il ve ilçeler ile nüfusa kayıtlı olmamakla birlikte 15 yıl süreyle ikamet ettikleri il veya ilçelere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 15 inci maddesine göre atanıp atanamayacağına ilişkin görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 15 inci maddesinde; “ Vali, kaymakam, bölge müdürü, başmüdür, il ve ilçe müdürleri, emniyet müdürü, emniyet amiri, milli eğitim müdürü, defterdar, mal müdürü, kadastro müdürü, tapu sicil müdürü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü, Nüfus Müdürü ve bunların yardımcıları, taşra teşkilatında görevli şube müdürü, müdür, il ve ilçe müftüsü ve bunların yardımcıları ile koruma ve güvenlik hizmetlerini yürüten personel;

a) Kendisinin veya eşinin nüfusa kayıtlı olduğu il ve bu il’e bağlı ilçelere,

b) Nüfusa kayıtlı olmamakla birlikte, en az 15 yıl müddetle devamlı olarak ikamet ettikleri veya hizmetini olumsuz yönde etkileyecek maddi ilişkisinin bulunduğu il veya ilçeye, bu il’e bağlı ilçelere, ilçenin bağlı bulunduğu il ve bu il’e bağlı diğer ilçelere, atanamazlar.

Ancak, son genel nüfus sayımına göre;

a) Ekli 1 Sayılı Cetvelde IV,V ve VI ncı bölge kapsamında belirlenen il merkezleri ile bunlara bağlı ilçe merkezlerinden nüfusa 50.000’i aşan yerlere,

b) Diğer il veya ilçe merkezlerinden nüfusu 100.000’i aşan yerlere, yapılacak atamalarda yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.

Kurumlar hizmet gereği ve özelliklerini dikkate alarak ikinci fıkrada belirtilen sınırın üzerinde bir rakam tesbit edebilirler.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde,

- Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğe ekli 1 Sayılı Cetvelde yer alan 4, 5 ve 6 ncı hizmet bölgesi kapsamındaki il merkezleri ile bunlara bağlı ilçe merkez nüfusunun 50.000’i aşmaması; 1,2 ve 3 hizmet bölgesi kapsamında bulunan il veya ilçe merkezi nüfusunun 100.000’i aşmaması halinde mezkur Yönetmeliğin 15 nci maddesinin birinci fıkrasının uygulanması gerektiği,

- evlenme suretiyle eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu il veya ilçenin değişmesi halinde söz konusu personelin eskiden eşinin veya kendisinin nüfusa kayıtlı olduğu yerlere atanması hususunda mezkur Yönetmeliğin 15 nci maddesinin (a) bendi hükmünün uygulanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmekle birlikte, eskiden nüfusa kayıtlı olduğu ilde veya ilçede en az 15 yıl müddetle devamlı olarak ikamet ettiği belirtilen personelin mezkur hükmün (b) bendi kapsamına girmesi sebebiyle söz konusu il veya ilçelere atanamayacağı,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Zorunlu çalışma sürelerinin hesabında, farklı unvanlarda geçen hizmet sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı hk. (14/03/2011-2679)

Bakanlığınızda İl Müdürü, İl Müdürü Yardımcısı, Araştırma Müdürü, Şube Müdürü ve Araştırma Müdür Yardımcısı kadrosunda görev yapan personelin zorunlu çalışma sürelerinin hesaplanmasında aynı bölge içerisinde muhtelif unvanlarda geçen hizmetlerinin değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 24/06/2004 sayılı ve 25502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Çevre ve Orman Bakanlığı Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atamalarına İlişkin Yönetmelik’in “Yer Değiştirme Suretiyle Atanmaya Tabi Personel” başlıklı 2 nci maddesinde**, “Bu Yönetmeliğe tabi İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Araştırma Müdürü, Şube Müdürü ve Araştırma Müdür Yardımcısı kadrolarında görev yapan personel yer değiştirme suretiyle atanmaya tabidir.” hükmü, “Zorunlu çalışma süreleri” başlıklı 7 nci maddesinde ise, yer değiştirme suretiyle atamaya tabi personelin hizmet bölgeleri itibariyle zorunlu çalışma süreleri düzenlenmiştir.

Bu itibarla, Bakanlığınızda İl Müdürü, İl Müdürü Yardımcısı, Araştırma Müdürü, Şube Müdürü ve Araştırma Müdür Yardımcısı kadrosunda görev yapan personelin bir hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma sürelerinin hesaplanmasında sadece görev yaptığı unvanda geçen hizmet süresinin değerlendirilmesi gerekmekte olup, aynı bölge içerisinde muhtelif unvanlarda geçen hizmetlerin ise değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Eşi 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak görev yapan memura, eşinin atandığı yerde kendisinin çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması halinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesine göre izin verilip verilmeyeceği hk.(11/06/2012-10498)

İl Müdürlüğünde memur olarak görev yapan ...”nın Türk Silahlı Kuvvetlerinde astsubay olarak görev yapan eşinin tayininin Hakkari İlinin Yüksekova İlçesine yapıldığını, söz konusu ilçede Kurumunuzun teşkilatının bulunmamasına rağmen Hakkari İlinin merkezinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğunu, ancak Hakkari İli merkezi ile Yüksekova İlçesi arası mesafenin 77 km olduğunu ve ulaşım imkanlarının kısıtlılığı sebebiyle gidiş geliş yapma imkanının bulunmadığını belirterek, söz konusu personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi kapsamında izin verilip verilmeyeceğine ilişkin Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

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 nci 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, yer değiştirme suretiyle atanan 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 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, yer değiştirme suretiyle atanan 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 uygulanabileceği değerlendirilmekte olup, Genel Müdürlüğünüzde memur olarak görev yapan ..."nın Türk Silahlı Kuvvetlerinde astsubay olarak görev yapan eşinin 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde görev yapmaması sebebiyle, bahsi geçen Genel Müdürlüğünüz personeline mezkur Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilemeyeceği,

- mezkur Kanunun 108 inci maddesinde sürekli görevle yurtiçine atanan ve diğer personel kanunlarına tâbi olarak görev yapan personelin memur olan eşlerine görev süresi içinde aylıksız izin verilebileceğinin belirtilmesi sebebiyle, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olarak sürekli görevle Hakkari İlinin Yüksekova İlçesine atanan astsubayın Genel Müdürlüğünüz personeli olan eşine mezkur Kanunun 108 inci maddesi çerçevesinde aylıksız izin verilebileceği,

mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversiteler arası karşılıklı olarak yer değiştirmenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 73 üncü maddesi kapsamında mümkün olup olmadığı hk. (04/09/2012-14446)

Üniversiteniz Personel Daire Başkanlığı 7. derece memur kadrosunda görev yapmakta olan ... ile Hitit Üniversitesi Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı 7. derece bilgisayar işletmeni kadrosunda görev yapmakta olan ...'in 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 73'üncü maddesi uyarınca karşılıklı olarak yer değiştirmesinin mümkün olup olmadığı hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun "Karşılıklı olarak yer değiştirme" başlıklı 73'üncü maddesinde; «Aynı Kurumun başka başka yerlerde bulunan aynı sınıftaki memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilirler. Bu isteğin yerine getirilmesi atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır.» hükmü yer almaktadır.

Anılan madde hükmüne göre, memurların karşılıklı olarak yer değiştirebilmesi için; memurların her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması, her iki memurun da aynı sınıfta olması, her iki memurun da karşılıklı yer değişikliği için talepte bulunması ve bu taleplerinin atamaya yetkili amirlerince kabul edilmesi şartlarının gerçekleşmesi halinde mümkün olabilir. Bu şartlardan biri eksik olursa memurların karşılıklı olarak yer değiştirme işlemleri gerçekleşemez.

Diğer taraftan, Anayasamızın 123'üncü maddesinde; "İdare kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. Kamu tüzelkişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur." hükmü bulunmaktadır.

Üstelik, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 12'nci maddesinde ise; "Özel bütçe, bir bakanlığa bağlı veya ilgili olarak belirli bir kamu hizmetini yürütmek üzere kurulan, gelir tahsis edilen, bu gelirlerden harcama yapma yetkisi verilen, kuruluş ve çalışma esasları özel kanunla düzenlenen ve bu Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan her bir kamu idaresinin bütçesidir." tanımına yer verilmiş olup, bahsi geçen üniversiteler anılan Kanunun ekli (II) sayılı cetvelinde bulunmaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Kanunun 74'üncü maddesinin birinci fıkrasında da; "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle 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." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, üniversitelerin her birinin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması sebebiyle ilgili personelin 657 sayılı Kanunun 73'üncü maddesi uyarınca karşılıklı olarak yer değiştirmesinin mümkün olmadığı; ancak, mezkur Kanunun 74'üncü maddesi çerçevesinde ilgililer hakkında işlem yapılmasının Kurumların takdirinde bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personele yıllık ve mazeret izinleri dönemlerinde sosyal yardımlar kapsamındaki yiyecek yardımının ödenmeyeceği hk. (13/06/2011-11547)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personele yıllık ve mazeret izinleri dönemlerinde sosyal yardımlar kapsamındaki yiyecek yardımının ödenip ödenmeyeceği konusunda görüş talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesinin (E) fıkrasında; “Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.” hükmü ve “Yiyecek yardımı” başlıklı 212 nci maddesinde ise; “Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlıyacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur.” hükmü yer almaktadır.

Mezkur hüküm gereği çıkarılan ve 11/12/1986 tarihli ve 19308 sayılı resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında; “Yiyecek yardımı yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım karşılığında nakten bir ödemedede bulunulmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarda yer alan açıklamalar doğrultusunda, her ne kadar yiyecek yardımı Devlet memurlarına sağlanan mali ve sosyal haklardan olsa da mezkur Yönetmelik hükmünden de anlaşılacağı üzere yemek verme şeklinde yapılan bir aynı yardım görünümünde olup, yıllık izin veya mazeret izni sürecinde bunun sağlanması mümkün olmayacağından bu süreler boyunca bu yardımdan faydalanamayacak Devlet memurlarına daha sonra bu yardımın nakden ödenmesi veya tazmin edilmesi gibi bir uygulamanın söz konusu olmayacağı değerlendirilmektedir.

Zam ve Tazminatları Hakkında

Özet: 4046 sayılı Kanun kapsamında Kurumunuza atanan Müfettiş (Ö) unvanlı personelin, 2001 yılında aldığı kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının mahkeme kararıyla iptal edildiği, mahkeme kararının uygulanması nedeniyle söz konusu personelin kazanılmış hak aylığının 15/01/2009 tarihi itibariyle 1 inci derecenin 1 kademesine geldiğinden bahisle ilgiliye hangi tarih itibariyle makam tazminatı ödenmesi gerektiği hk.(12/5/2010-7611)

Bilindiği üzere, 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesinde, "...Ancak (1) sayılı cetvelde yer alan, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama teklifleri, söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapılır...399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen kadrolarda görev yapmakta iken nakle tâbi tutulan personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur ve şahsa bağlı haktan yararlanan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında (daha önce nakledilenler dâhil) dikkate alınır. İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağlı haklarda artış sayılır. Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir malî ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağlı olarak saklı tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecesinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz..." hükmü; geçici 22 nci maddesinde ise, "Bu Kanunun 22 nci maddesinde yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerden nakil işlemi tamamlanmış olan personel hakkında 22 nci maddenin beşinci ve altıncı fıkralarına göre yapılan fark tazminatı ve şahıslarına bağlı olarak saklı tutulan hakların ödenmesinde, ilgililerin eski kurumları ile ilişkilerinin kesildiği tarih esas alınır. 1.8.2003 tarihli ve 4971 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca şahsa bağlı hakları 15.8.2003 tarihinden itibaren üç yıl süreyle saklı tutulan personelin şahsa bağlı hakları 14.8.2006 tarihinde sona erer. 15.8.2003 tarihinden bu Kanunun 22 nci maddesinde yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihler arasında nakle tâbi tutulan ve şahsa bağlı haktan yararlanan personelin şahsa bağlı hakları ise atandıkları yeni kurumlarında göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süreyle saklı tutulur ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce nakle tâbi tutulan personelin şahsa bağlı haklarının tespitinde ve fark tazminatının ödenmesinde bu fıkra hükümleri hariç 22 nci maddenin bu Kanunla değiştirilen hükümleri aynen uygulanır.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla nakil işlemleri tamamlanmamış personel hakkında 22 nci maddenin bu Kanunla değiştirilen hükümleri aynen uygulanır” hükmü yer almaktadır.

Konuya ilişkin olarak 156 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde; 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen personelin eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı, bir bütün olarak yeni kurumlarına atanmalarına ilişkin onay tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere şahsa bağlı olarak azami üç yıl süre ile saklı tutulacağı, saklı haklar kapsamında yararlandıkları ödeme unsurlarında meydana gelen gösterge, puan, oran ve katsayı artışları, şahsa bağlı haklarda artış sayılacağı ifade edilmiştir. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri ise şahsa bağlı hak kapsamında yararlanılan aylık gösterge ve ek göstergelerin yükseltilmesini sağlayacak, derece ve kademeye bağlı olarak yapılan bunların dışındaki ödeme unsurlarının gösterge, puan ve oranlarının artırılması sonucunu doğurmayacaktır.

Diğer taraftan, 26/01/2006 tarih ve 26061 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2005/9917 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Kurumunuza Müfettiş (Ö) kadroları tahsis edilmiş ve mezkur Karar eki cetvellerde yer alan kadroların, personelin kazanılmış hak aylık derecelerine uygun olarak kullanılmak üzere tahsis edildiği ifade edilmiştir. Başkanlığımız kayıtlarının incelenmesinden, ilgilinin 2002 tarihinde T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğüne bildirimini yapıldığı, bilahare Araştırmacı (Ö) olarak yapılan atama teklif işleminin idari yargı kararınca iptal edilmesi neticesinde farklı Kurumlar emrine değişik unvanlarla atama teklifinin yapılmasına karşın atama işlemlerinin sonuçlandırılmadığı, mezkur 22 nci maddede yapılan değişiklik neticesinde 17/03/2006 tarih ve 3731 sayılı yazımız ile Genel Müdürlüğünüz emrine Müfettiş (Ö) olarak atamasının teklif edildiği, 21/09/2006 tarihi itibarıyla de göreve başladığı anlaşılmıştır. İlgilinin şahsa bağlı hak ödemesinin, atandığı tarihte dikkate alınarak 3 yıl ile sınırlı tutulması gerekmektedir.

Bu itibarla, ilgilinin şahsa bağlı hak ödemelerinin bittiği tarihten itibaren, kazanılmış hak aylık derecesi dikkate alınarak makam tazminatının ödenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet:17/06/2009 tarihli ve 27261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ihdas edilen “İl Afet ve Acil Durum Müdürü” kadro unvanı için benzeri kadro ve görev unvanlarına uygulanmakta olan puan ve oranlar dikkate alınarak ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin.(18/5/2010-8302)

Bilindiği üzere, 10/01/2009 tarihli ve 27106 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2009/14539 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 2 nci maddesi ile ; 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar” ve eki cetvellerin 2009 yılında da uygulanmaya devam edilmesi kararlaştırılmış; 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 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 maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde ise ; “ Bu Kararda yer almayan kadro ve unvanlar için, ekli cetvellerde bulunan benzeri kadro ve unvanları dikkate alarak emsal kadro ve unvanlar tespit etmeye; mahalli idareler için İçişleri Bakanlığı aracılığıyla, diğer kurum veya kuruluşlar için ise ilgili kurum veya kuruluşlarca doğrudan, Devlet Personel Başkanlığından alınacak görüş üzerine Maliye Bakanlığı yetkilidir.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ihdas edilen “İl Afet ve Acil Durum Müdürü” kadro unvanı için benzeri kadro ve görev unvanlarına uygulanmakta olan puan ve oranlar dikkate alınarak;

1- İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı açısından söz konusu unvan için I sayılı cetvelin (A) Genel İdare Hizmetleri Bölümünün 24 inci sırasında yer alacak şekilde “İş Güçlüğü Zammı puanı 700, İş Riski Zammı puanı 0, Temininde Güçlük Zammı puanı 700, Mali Sorumluluk Zammı puanı 0” olarak tespit edilmesi,

2- Özel Hizmet Tazminatı açısından “İl Afet ve Acil Durum Müdürü” unvanlı kadronun;

- Ankara, İstanbul ve İzmir İlleri için; II sayılı cetvelin (A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri Bölümünün 8 inci grubunun 2 nci sırasında yer alması,

-Diğer İller için; II sayılı cetvelin (A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri Bölümünün 9 uncu grubunun 5 inci sırasında yer alması uygun görülmüştür.

Özet: İliniz Defterdarlığı Milli Emlak Dairesi Başkanlığında Teknik Hizmetler Sınıfı «Tekniker» kadrosunda görev yapan ve Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümünü bitirerek «Mühendis» unvanı alan personele mühendisler için öngörülen zam ve tazminatların ödenip ödenmeyeceği hk.(29/06/2011-8315)

Bilindiği Üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Zam ve Tazminatlar” başlıklı 152 nci maddesi hükmü uyarınca 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan 3/1/2011 tarihli ve 2011/1241 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3 üncü maddesi ile 2011 yılında da uygulanmasına devam edilen Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Kararın 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde. I Sayılı Cetvelin (B) ve (C) bölümlerinde yer alan zamlar ile II Sayılı Cetvelin (C). (E) ve (F) bölümlerinde yer alan özel hizmet tazminatının ödenmesinde, anılan bölümlerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, personelin işgal ettiği kadronun sınıfı ve kariyerinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır; ayrıca, anılan Kararın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde ise kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına ait kadrolarında bulunanlardan, buldukları hizmet sınıflarına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere, cetvelerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak: zam ve tazminat ödeneceği, kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunanlardan, buldukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanılamayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirdikleri üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmeyeceği düzenlemesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının uygulanması sırasında onaya çıkması muhtemel tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan 11’5/2006 tarihli ve 26165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 160 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin “E-Uygulamaya ilişkin Ortak Açıklamalar” bölümünün 3 üncü sırasında; kadrolar, teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarında bulunan personelden, buldukları 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 cetvelerde ayrıca belirtilen istisnai durumlar hariç olmak üzere bitirilen aynı sınıfla ilgili mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatların ödeneceği, bunlar için ayrıca yıl içinde kontrol işleminin yapılmayacağı şeklinde konuya ilişkin gerekli açıklama yapılmıştır.

Buna göre. Teknik Hizmetler Sınıfında “Tekniker” kadrosunda görev yapan ve Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümünü bitirerek “Mühendis” unvanı alan personele, mühendisler için öngörülen zam ve tazminatların ödenmesi mümkün bulunmaktadır.

Taşkilatlanmaya Dair Hususlar Hakkında

Özet:BOTAŞ'ın 217 sayılı KHK kapsamında olduğu, personelinin de kamu personeli statüsünde olduğu hk. (01 / 02 /2012 -978)

Genel Müdürlüğünüzün 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamında olup olmadığı ve Genel Müdürlüğünüz çalışanlarının kamu personeli sayılıp sayılmayacağı hususlarında görüş talep eden ilgi yazı eki dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “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 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” hükümlerine yer verilmiştir.

Ayrıca, 8 Şubat 1995 tarihli ve 95 / 6526 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın bağlı ortaklığı statüsünden çıkarılan Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi, 08/06/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabi iktisadi devlet teşekkülü olup, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının ilgili bir kuruluşudur.

Diğer taraftan, 07/06/2001 tarihli ve 24425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin 2 nci maddesinde “Bu Yönetmelik BOTAŞ Genel Müdürlüğü daimi kadrolarında kapsam dışı görev ünvanlarında çalışan personele uygulanır. Bu Yönetmelik, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 9 uncu maddesine göre hazırlanmıştır” hükmüne yer verilmiştir.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 22 inci maddesinin birinci fıkrasında; iş kanunlarına tâbi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş

kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personelin söz konusu Kanun hükümleri çerçevesinde nakil haklarının olduğu belirtilmektedir. Mevzuatta kapsam dışı personelin kimler olduğu hususunda net bir tanımlama yapılmamış olmasına karşılık söz konusu personelin, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olan teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yönetim kademelerinde İş Kanununa tabi işçi statüsünde sözleşmeli olarak çalıştırılan ve sendikalarla işveren arasında aktedilen toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmayan personel olduğu anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 22/01/1996 tarihli ve E:1995/1, K:1996/1 sayılı kararında da; "...Kapsam dışı personel olarak belirlenen görev unvanlarını taşıyanların kurumda belli bir süre çalıştıktan sonra sendika ile ilişkisini kesen ve daha çok idareci niteliğindeki personel olduğu, bu ayrımındaki amacın, bu kesimin, yetki ve ücretinin tayin ve takdirinin idareye bırakılması ve statülerinin, asli ve sürekli görevleri genel idare esaslarına göre yürüten personele yaklaştırılması olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle 4046 sayılı Yasa hükümlerinden, kapsam dışı personelin de kamu personeli sayıldığı sonucu çıkmaktadır." denilmek suretiyle kapsam dışı personel kamu personeli olarak kabul edilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Genel Müdürlüğünüzün 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında olduğu ve personelinizin de kamu personeli statüsünde olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Daire Başkanlıklarının mevcut kurumun iş bölümü dikkate alındıktan sonra ihtiyaca göre kurulmasının uygun olacağı hk. (25707/2012-10955)

Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda yer alan ana hizmet birimlerinden olan Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğü bünyesinde (3), Muhasebat Genel Müdürlüğü bünyesinde (2), Milli Emlak Genel Müdürlüğü bünyesinde (4) ve yardımcı birimlerden olan Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde de (1) adet olmak üzere toplam (10) adet daire başkanlığı kurulması hakkında Başkanlığımızın görüşünün bildirilmesinin istenildiği ilgi yazı ile ekleri incelenmiştir.

Adı geçen Genel Müdürlüklerin temel görevleri, 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Yapılan incelemede, halen Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğü bünyesinde (3), Muhasebat Genel Müdürlüğü bünyesinde (12), Milli Emlak Genel Müdürlüğü bünyesinde (17) ve Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde (10) adet daire başkanlığı bulunduğu anlaşılmaktadır. Bahsedilen Bakanlığın ana hizmetlerini yürütmek üzere teşkil edilmiş bulunan Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat, Muhasebat ve Milli Emlak Genel Müdürlüklerinin bünyesinde bulunan daire başkanlıklarınca yürütülen görevler incelendiğinde ise, bu daire başkanlıklarının bazılarının idari ve mali işlerle, personel ve eğitimle ve bazılarının da bilgi işlem, dokümantasyon, yayın, halkla ilişkiler ve tanıtımla ilgili hizmetleri yürüttüğü görülmektedir. Özetleyecek olur isek, belirtilen Genel Müdürlüklerin bünyesinde bulunan daire başkanlıklarının bir çoğu, 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de bu Genel Müdürlüklerce yürütüleceği belirtilen temel görev ve hizmetleri kapsamayan, yardımcı (destek) hizmet ve danışma hizmeti niteliğinde olan hizmetleri yürütmektedirler.

Oysa, bakanlıkların teşkilatlanmasına temel teşkil eden 3046 sayılı Kanunun "Bakanlık merkez teşkilatı" başlıklı 6 ncı maddesinin ilk fıkrasının (c) bendinde, bakanlıkların merkez teşkilatında bulunan yardımcı birimlerin, bakanlığın anahizmet birimleri ile danışma ve denetim birimlerine yardımcı olan ve her bakanlıkta zorunlu olarak yürütülmesi gereken personel, idari, mali, güvenlik ve sivil savunma gibi hizmetleri yerine getirmekle görevli olan birimler olduğu vurgulanmış ve 26 ncı maddesinde, bakanlıklarda basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak üzere "Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği" teşkil edilebileceği belirtilmiş olup, 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararname incelendiğinde de, bahsedilen Bakanlığın Merkez Teşkilatı'nda yardımcı birim olarak bu Bakanlığın personeline ilişkin hizmetleri yürütmek üzere "Personel Genel Müdürlüğü", idari ve mali hizmetlerini yürütmek üzere yine yardımcı birim olarak "İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı" ve bilgi işlem ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere "Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı", basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamak üzere de danışma birimi olarak "Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği" teşkil edildiği görülmektedir.

Öte yandan bilindiği gibi, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 60 ncı maddesinin ilk fıkrasında kamu idarelerinin mali hizmetler birimlerinde yürütüleceği belirtilen görevleri yürütmek üzere, 5018 sayılı Kanunda değişiklik

yapan 5436 sayılı Kanun ile bakanlıklarda “Strateji Geliştirme Başkanlıkları” kurulmuş ve bu Başkanlıklara verilen görevleri yürütmek üzere de bahsedilen Başkanlıklara (4) adet daire başkanlığı tahsis edilmiştir.

Görüleceği üzere, belirtilen Bakanlık bünyesinde idari ve mali işlerle, personelle, bilgi işleme ve halkla ilişkilerle ilgili görevleri yürütmek üzere bir çok birim (Strateji Geliştirme Başkanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı) teşkil edilmiş iken, bu Bakanlığın ana hizmet birimleri bünyesinde bulunan daire başkanlıklarının bir çoğu tarafından da aynı görevlerin ayrıca yürütülmesi söz konusudur.

Ayrıca yapılan incelemede, bünyesinde (4) adet daire başkanlığı daha kurulması öngörülen Milli Emlak Genel Müdürlüğü bünyesinde yakın bir zamanda (24/05/2010 tarihli ve 2010/476 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile) (4) adet daire başkanlığının kurulmuş olduğu görülmektedir.

Buraya kadar belirtilen hüküm ve açıklamaların ışığında, 3046 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinde yer alan “teşkilatlanmaya ilişkin düzenlemelerde atıl kapasite ve kaynak israfının önlenmesinin esas olduğu” hükmü ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 16 ncı maddesine dayanılarak 08/10/2010 tarihli ve 2010/958 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen “Orta Vadeli Program (2011-2013)” da, “hizmet gereklerinin zorunlu kıldığı durumlar dışında yeni birimlerin oluşturulmamasının öngörüldüğü” de dikkate alınarak, Muhasebat ve Milli Emlak Genel Müdürlükleri bünyesinde kurulması öngörülen (7) adet daire başkanlığına ilişkin ihtiyacın, Personel Genel Müdürlüğü dışında kalan anahizmet birimi niteliğindeki Genel Müdürlüklerin bünyesinde idari ve mali işlerle, personelle, bilgi işlem ve halkla ilişkilerle ilgili hizmetleri yürüttüğü anlaşılan mevcut daire başkanlıklarının görev tanımlarının, bu Genel Müdürlüklerin 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de belirtilen temel görevleri ile uyumlu olarak yeniden düzenlenmesi ve gerekirse Genel Müdürlükler arasında bağlantı değişikliği yapılması yoluyla karşılanabileceği değerlendirildiğinden, Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğü bünyesinde (2), Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde (1) adet olmak üzere toplam (3) adet daire başkanlığı kurulması uygun görülmektedir.

Özet: Valilikler bünyesinde teşkil edilen İl Dernekler Müdürlükleri'nin Bakanlıkların Taşra Teşkilatı'nda yer alan ve aynı zamanda İl İdare Kurulu Üyesi Olan İl Müdürlükleri' ne eşdeğer olmadığı hk. (29/02/2012-4172)

İlgi yazınız ile, ek gösterge tespitinde esas alınmak üzere İçişleri Bakanlığı "İl Dernekler Müdürlüğü"nü "Bakanlık İl Müdürlüğü" gibi değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin olarak görüş bildirilmesi istenilmiştir.

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 gidilecektir.

Bakanlıklar ile bağlı kuruluşların teşkilatlanmasına ilişkin esas ve usullerin düzenlendiği 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. 5442 sayılı İl İdaresi Kanunun da 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" (il idare kurulu üyeleri) olarak da adlandırılmaktadırlar. Uygulamada da, Aile ve Sosyal Politikalar, Milli Eğitim, Sağlık, Kültür ve Turizm, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Çevre ve Şehircilik, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlıklarının taşra teşkilatları il müdürlükleri şeklinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

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 vurgulanarak bu Bakanlığın, nüfus ve vatandaşlık hizmetlerini yürütmek üzere, illerde "il nüfus ve vatandaşlık müdürlükleri", güvenlik politikaları ve sosyo-ekonomik politikaların uyumlu bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere de, illerde "İl Sosyal Etüt ve Proje Müdürlükleri" kurulabileceği belirtilmiştir.

Diğer yandan yapılan incelemede, "İl Dernekler Müdürlükleri"nin, 5253 sayılı Dernekler Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 2908 sayılı Dernekler Kanunu'nda yapılan düzenleme neticesinde hukuki varlık kazandığı, 5253 sayılı Kanunda

da, bu Müdürlüklerin illerde bulunan “dernekler birimi” şeklinde adlandırıldığı görülmektedir. Keza, 08/06/2011 tarihli ve 27958 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliği’nde, “İl Dernekler Müdürlükleri”, valilik birimi olarak tanımlanmış olup, yine 15/10/2002 tarihli ve 24907 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan **İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Kuruluş, Görev ve Çalışma ve Esaslarına Dair Yönetmelik’te de**, adı geçen Müdürlüklerin, valilikler bünyesinde yer aldığı vurgulanmıştır. Özetlemek gerekirse, İl Dernekler Müdürlükleri, taşradaki derneklerle ilgili iş ve işlemleri yürütmek üzere, illerde valilikler bünyesinde teşkil edilmiş olan birimlerdir. Yani, İl Dernekler Müdürlükleri valiliklerin bünyesinde (idari yapılanması içerisinde) yer alan birimler iken, Bakanlık İl Müdürlükleri ise, doğrudan valiye bağlı (karşı sorumlu) olmakla beraber valiliklerin idari yapılanması içerisinde yer almayan taşra kuruluşlarıdır. Bu birimler kısaca, “dernekler birimi” olarak ta adlandırılmaktadırlar. Anlaşılacağı 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.

Ancak, 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.

Yine, 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, “İl Dernekler Müdürü”nün görevde yükselmeye tabi görevler arasında gösterildiği anlaşılmaktadır.

Bahsedilen görevlere atanabilmek için gerekli nitelik ve şartlar incelendiğinde de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 68’inci maddesi uyarınca, Bakanlık İl 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, İl Dernekler Müdürü olarak atanacakların, İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik gereğince, fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmasının yanı sıra, 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 beş yıl çalışmış olmak kaydıyla toplam on yıl memuriyet hizmetinin bulunması ve Ülkenin her yerinde görev yapabilecek derecede sağlıklı olduğuna dair yazılı beyanının olması gerektiği görülmektedir.

Ayrıca, belirtilen görevlere atama yapmaya yetkili makam ve atama usulü incelendiğinde, 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanuna göre, İl İdare Şube Başkanları'nın (Bakanlık İl Müdürleri'nin) atamasının müşterek kararlar yapılmakta olduğu görülmekte iken, 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca, 2451 sayılı Kanun hükümleri dışında kalan İl Dernekler Müdürleri'nin atamalarının Bakan Onayı ile gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Son olarak, 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; "İl Dernekler Müdürü"nün Disiplin Amirinin "Vali Yardımcısı", Üst Disiplin Amirinin "Vali" olarak belirlendiği görülmektedir.

Yukarıda yapılan tespit ve açıklamaların ışığında, valilikler bünyesinde teşkil edilen İl Dernekler Müdürlükleri'nin Bakanlıkların Taşra Teşkilatı'nda yer alan ve aynı zamanda İl İdare Kurulu Üyesi Olan İl Müdürlükleri' ne eşdeğer olmadığı kuşku bulunmamaktadır.

Özet: Sermayesinin % 98 nin il özel idaresine ait olan şirketin 217 sayılı KHK kapsamında olmadığına dair. (11/04/2012-5708)

Şirketinizin %98.98 hissesinin Aydın İl Özel İdaresi'ne ait olduğunu belirtile- rek, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yer alan bir kamu kurum ve kuruluşu olup olmadığını hususundaki Başkanlığımız görüşünü talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “Kapsam” başlıklı 2 inci maddesinde; “Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları şun- lardır:...

b) İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,...” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve ilgi yazı ekinde belirtilen hususlar çerçevesinde, Şirketi- nizin, Aydın İl Özel İdaresine bağlı iktisadi müessese ya da işletme olmaması sebe- biyle 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında olmadığı değerlendiril- mektedir.

Özet: ...Rektörlüğü bünyesinde ... ilçesinde “ Tıp Fakültesi” kurulması talebinin YÖK kararına uygun olması ve konuyla ilgili Bakanlar Kurulu Kararı alınması halinde mümkün olabileceği hk. (18/09/2012-14062)

Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde ... ilçesinde “ Tıp Fakültesi” kurulması talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

İlgi yazı ekinde yer alan gerekçenin incelenmesinden, tüm toplumun sağlık düzeyini yükseltecek nitelikli hekimler yetiştirilmesi, tıp eğitimini sağlayacak ve konusu ile ilgili araştırmalar yapacak akademisyenlerin yetiştirilmesi, nüfusa oranla hekim sayısının yetersiz olması ve bu durumun mevcut tıp fakültelerinin kapasiteleri üzerinde öğrencinin alınmasına neden olarak kaliteyi olumsuz etkilediği hususları belirtilerek, söz konusu Fakültenin açılması ile; yukarıda belirtilen hedeflere ulaşılmasında katkı sağlanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 28/03/1983 tarih ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununun “Esaslar” başlıklı 3 üncü maddesinde “Üniversite; fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ve benzeri birimlerden oluşur. Bir üniversitede; (...)

b) Fen, edebiyat, eğitim, eğitim bilimleri, iktisadi ve idari bilimler, hukuk, tıp, diş hekimliği, eczacılık, veteriner, mühendislik, mimarlık, ziraat, orman, ilahiyat ve güzel sanatlar fakülteleri veya bunların iki ya da daha fazlasının birlikte teşkil edeceği fakülteler ile ihtiyaca göre kurulacak diğer fakülteler; (...) bulunabilir...” hükmü, mezkûr Kanunun 4633 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile değişik Ek-30 uncu maddesinde ise “Bakanlar kurulu, Yükseköğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığının önerisi ile üniversitelere bağlı olarak fakülte, enstitü ve yüksekokul kurmaya; bu birimlerle ilgili olarak birleştirmeye, kapatmaya, bağlantı ve isim değişikliği yapmaya yetkilidir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, yükseköğretimin yurt düzeyinde dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için öğretim elemanı ve fiziki imkanları elverişli ve yeterli olan üniversiteler bünyesinde yeni birimler kurulması ilkesi ile Yükseköğretim Genel Kurulunun 26/06/2012 tarihli toplantısında alınan Kararı da göz önünde bulundurularak, ... Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde “ Tıp Fakültesi” kurulması uygun görülmüş olup, konuya ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararı alınması gerekmektedir.

Özet: Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında 5 ve 6 ncı hizmet bölgesinde münhal bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlükleri ile 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İl Müdürlüklerinde ihdas edilen Gençlik Merkezi Müdürü kadrolarının 1,2,3,4 üncü hizmet bölgelerine aktarılması işleminin Bakan onayı ile yapılabileceği hk. (25/06/2012-11276)

Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında 5 ve 6 ncı hizmet bölgesinde münhal bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlükleri ile 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İl Müdürlüklerinde ihdas edilen Gençlik Merkezi Müdürü kadrolarının 1,2,3,4 üncü hizmet bölgelerine aktarılması işleminin Bakanlar Kurulu Kararı alınmak suretiyle mi yoksa Bakanlık onayı ile mi yapılacağı hususuyla ilgili olarak Başkanlığımız görüşünün istenildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere,3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun “ Bakanlık taşra teşkilatı” başlıklı 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, Hiyerarşik kademeler ve birim unvanları” başlıklı 15 inci maddesinde; “Bakanlık merkez, taşra, yurt dışı teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının hiyerarşik kademeleri; hizmetin özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar dikkate alınmak kaydıyla aşağıdaki şekilde düzenlenir.

e) Taşra teşkilatı il kuruluşlarında:

1. Vali,

2. İl Müdürlüğü,

3. Şube Müdürlüğü,

4. Şeflik,

5. Memurluk.” hükmü, “Taşra teşkilatına ilişkin esaslar” başlıklı 17 nci maddesinin (d) bendinde; “Sürekli görev veya hizmet yapacak taşra teşkilatı ihtiyaçlara ve hizmetin özelliklerine göre bölge, il ve ilçe kuruluşları olarak, ilgili merkez teşkilatının teklifi üzerine Kalkınma Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulur, kaldırılır veya değiştirilir.” hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında münhal bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlüklerinin 1,2,3,4 üncü hizmet bölgelerine aktarılması işleminin Bakanlar Kurulu Kararı alınmak suretiyle gerçekleştirilebileceği, 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İl Müdürlüklerinde ihdas edilen Gençlik Merkezi Müdürü kadrolarının 1,2,3,4 üncü hizmet bölgelerine aktarılması işleminin ise Bakan onayı ile yapılabileceği

Özet: Daire Başkanlıklarının kadro ihdası ile kurulma aşamasını gerçekleştirmesinden dolayı kurulma işlemine dair yeni bir Bakanlar Kurulu kararı- na gerek olmadığı hk. (31/07/2012-13259)

639 sayılı Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 651 sayılı Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Bakanlığınız merkez teşkilatı bünyesinde müstakil olmayan Daire Başkanlıkları kurulduğundan bahisle, söz konusu Daire Başkanlıklarının kurulması için 3046 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinin (b) bendinin uygulanmasının gerekip gerekmediğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun 16 ncı maddesinin (b) bendinde; “Diğer daire başkanlıkları ile şube müdürlükleri hizmetin özelliğine göre ilgili bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulur, kaldırılır, aynı bakanlık içerisinde veya bakanlıklar arasındaki bağlantısı değiştirilir.” hükmü; 20’nci maddesinde, “Bakanlık merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların kurulma işlemleri, genel hükümlere göre kadro alınması ile tamamlanır.” hükmü yer almaktadır.

Bunun yanında, 639 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 32 nci maddesiyle 70 adet Daire Başkanı unvanlı kadro ve 651 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 39 uncu maddesiyle 4 adet Daire Başkanı unvanlı kadro 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelde Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bölümüne eklenmiştir.

Bu itibarla, yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Bakanlığınız merkez teşkilatı bünyesinde bulunan Daire Başkanlıklarının 639 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 651 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurularak kadro ihdasının gerçekleştiği ve söz konusu Daire Başkanlıklarının kurulma işleminin tamamlanmış olduğu anlaşıldığından kurulma işlemine dair yeni bir Bakanlar Kurulu kararına gerek olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: T.C. Ziraat Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi'nin kamu kaynağı kullanması sebebiyle adı geçen bankaların, 217 sayılı KHK'nin 2 nci maddesinin (d) bendi kapsamında değerlendirilebilecekleri; Türkiye Vakıflar Bankası kamu fonu niteliğinde bulunmamasından dolayı Bankanın 217 sayılı KHK kapsamında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmiştir.(03708/2012-12784)

Türkiye Ziraat Bankası Anonim Şirketi, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı'nın 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına girip girmediği konusunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi (a) yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 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.

Yapılan incelemede, Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4389 sayılı Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde faaliyetini sürdürmekte olan bir iktisadi devlet teşekkülü iken, 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun ile özelleştirmeye hazırlanmasını sağlamak üzere yeniden yapılandırılarak özel hukuk hükümlerine tabi anonim şirket statüsüne dönüştürülmüş, anılan Kanunun 4 üncü maddesinde yer verilen "Bu Kanun, bankalar hakkında sermayelerindeki kamu payı % 50'nin altına düşünceye kadar uygulanmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer." hükmüne yer verilmiş olup, Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Anonim Şirketi Ana Sözleşmesi'nin "Sermaye" başlıklı 6 ncı maddesinde Bankanın sermayesinin tamamının Hazine'ye ait olduğu; Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi'nin ise sermayesinin % 75,02'sinin Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na ait olması sebebiyle kullanılan kaynağın kamu fonu niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca, 11/1/1954 tarihli ve 6219 sayılı Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanunu'nun 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 yatırılacağı; 16 ncı maddesinde, Vakıflar Genel Müdürü'nün Başbakan tarafından atanacağı belirtilmiş olup, Bankanın sermayesinin niteliğine ilişkin Hazine Müsteşarlığı ve Bankacılık Düzenleme ve

Denetleme Kurumu Başkanlığıyla yapılan ve ilgi (b) ile ilgi (c) yazıda yer verilen yazışmalara rağmen Bankanın kamu fonu kullanıp kullanmadığı hususu açıklığa kavuşturulamamıştır.

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.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; T.C. Ziraat Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi’nin kamu kaynağı kullanması sebebiyle adı geçen bankaların, 217 sayılı KHK’nin 2 nci maddesinin (d) bendi kapsamında değerlendirilebilecekleri; Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı’nın ise özel kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Vakıflar Genel Müdürlüğü’nce kurulması ve Bankanın mazbut ve mülhak vakıflara kayıtlı ve tescilli sermayesinin idare ve temsiline Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından yürütülüyor olmasına karşın söz konusu sermayenin kamu fonu niteliğinde bulunmamasından dolayı Bankanın 217 sayılı KHK kapsamında değerlendirilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Özet: Yükseköğretimin yurt düzeyinde dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için öğretim elemanı ve fiziki imkanları elverişli ve yeterli olan üniversiteler bünyesinde yeni birimler kurulmasının mümkün olması sebebiyle eğitim fakültesinin kurulmasının uygun görülmesi hk. (04/11/2011-20883)

..... Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı olarak Eğitim Fakültesi kurulmasına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

İlgi yazı ve ekinde yer alan gerekçenin incelenmesinden, eğitim sektöründeki hizmetlerin etkin ve verimli yürütülebilmesi bakımından bu sektörde temel kaynak olan öğretmenlerin hem geliştirilmesi, hem de çağdaş dünyanın ihtiyaçlarına uygun bir şekilde donatılması için eğitim fakültelerinin önemli bir rol oynadığı ve bu sebeple Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi bünyesinde kurulacak bir Eğitim Fakültesinin bu alandaki boşluğun doldurulmasında katkı sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 28/03/1983 tarih ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununun “Esaslar” başlıklı 3 üncü maddesinde; “Üniversite; fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ve benzeri birimlerden oluşur. Bir üniversitede;(...)

b) Fen, edebiyat, eğitim, eğitim bilimleri, iktisadi ve idari bilimler, hukuk, tıp, diş hekimliği, eczacılık, veteriner, mühendislik, mimarlık, ziraat, orman, ilahiyat ve güzel sanatlar fakülteleri veya bunların iki ya da daha fazlasının birlikte teşkil edeceği fakülteler ile ihtiyaca göre kurulacak diğer fakülteler; (...) bulunabilir.” hükmü, mezkur Kanunun 4633 sayılı Kanun ile değişik Ek-30 uncu maddesinde ise “Bakanlar Kurulu, Yükseköğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığının önerisi ile üniversitelere bağlı olarak fakülte, enstitü ve yüksekokul kurmaya; bu birimlerle ilgili olarak birleştirmeye, kapatmaya, bağlantı ve isim değişikliği yapmaya yetkilidir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, yükseköğretimin yurt düzeyinde dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için öğretim elemanı ve fiziki imkanları elverişli ve yeterli olan üniversiteler bünyesinde yeni birimler kurulması ilkesi ile Yükseköğretim Genel Kurulunun 25/08/2011 tarihli toplantısında alınan Kararı da göz önünde bulundurularak, Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı olarak Eğitim Fakültesi kurulması uygun görülmüş olup, konuya ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararı alınması gerekmektedir.

Özet: Müzeye Müdürlük statüsünün verilmesinin Bakanlar Kurulu Kararı alınması durumunda mümkün olduğu hk. (22/08/2012-13822

Kültür ve Turizm Bakanlığının taşra teşkilatı bünyesinde yer alan Etnografya Müzesine müdürlük statüsünün verilmesi hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Yapılan incelemede, Erzurum Müzesi Müdürlüğüne bağlı bir müze olarak 17/02/2006 tarih ve 21627 sayılı Makam onayı ile açıldığı, söz konusu müzenin müze harcamalarına dair ödemelerde ve hizmete ilişkin diğer işlemlerde güçlüklerle karşılaşılması, mahallinde çözümlenmesi gereken hususlarda uygulamada sorunlar yaşanması sebebiyle 14/08/2008 tarih ve 151021 sayılı Makam Onayı ile idari açıdan Gümüşhane Valiliğine, teknik açıdan ise Erzurum Müzesi Müdürlüğüne bağlandığı, yine Gümüşhane ilinin Trabzon iline daha yakın olması ve müzecilik çalışmalarının daha etkin ve verimli yapılabilmesi için 05/08/2009 tarih ve 150329 sayılı Makam Onayı ile müzecilik hizmetleri yönünden Trabzon Müze Müdürlüğüne bağlı bir birim haline getirildiği görülmektedir. Bu sebeple, hem idari hem de teknik açıdan verimli bir şekilde hizmet verilmesinin sağlanması, yetki karmaşasının ortadan kaldırılması ve çalışma alanlarının belirlenerek müzecilik hizmetlerinin yerine getirilmesini teminen, Etnografya Müzesinin müze müdürlüğü olarak teşkilatlandırılmasına ihtiyaç bulunduğu ilgi yazıdan anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanununun 17 inci maddesinin (d) bendinde “Sürekli görev veya hizmet yapacak taşra teşkilatı ihtiyaçlara ve hizmetin özelliklerine göre bölge, il ve ilçe kuruluşları olarak, ilgili merkez teşkilatının teklifi üzerine Kalkınma Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulur, kaldırılır veya değiştirilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde, hem idari hem de teknik açıdan verimli bir şekilde hizmet verilmesinin sağlanması ve yetki karmaşasının oradan kaldırılmasını sağlamak üzere Etnografya Müzesine müdürlük statüsünün verilmesi uygun görülmüş olup, konuya ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararı alınması gerekmektedir.

Özet: Büyükelçilikte Uluslar arası bir kuruluş olan “Hükümetlerarası Kalkınma Otoritesi (IGAD)”ne akredite edilmesinin meslek memuruna temsilcilik verilmesi suretiyle yürütülebileceği hk. (19/06/2012-10167)

.... Büyükelçiliğinin, uluslararası bir kuruluş olan “Hükümetlerarası Kalkınma Otoritesi (IGAD)”ne akredite edilmesi hakkında Başkanlığımızın görüşünün bildirilmesinin istenildiği ilgi (d) yazı incelenmiştir.

Yapılan incelemede daha önce Dışişleri Bakanlığı'nın ilgi (a) yazısı ile, T.C.Kahire Büyükelçiliğinin uluslararası bir kuruluş olan “Arap Ligi” ne, ilgi (c) yazısı ile de, T.C.Abuja Büyükelçiliğinin yine uluslararası bir kuruluş olan “Batı Afrika Ekonomik Topluluğu (ECOWAS)”na akredite edilmesine ilişkin olarak, 189 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 4 ve 6'ncı maddelerine dayanılarak düzenlenmiş olan 13/04/1999 tarihli ve 12770 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın eki Dışişleri Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nın gösterildiği Cetvellerin ilgili bölümlerinde değişiklik yapılması hakkında Başkanlığımızın görüşünün bildirilmesinin talep edildiği, Başkanlığımızın ilgi (b) ve (ç) yazıları ile de görüş bildirildiği anlaşılmaktadır.

İlgi (b) ve (ç) yazılarda da oldukça ayrıntılı bir şekilde açıklandığı üzere idari işlemler, bu işleme dayanak teşkil eden kanun ya da kanun hükmünde kararnamede belirtilen konu ve kapsamla sınırlı olarak tesis edilen, tamamlayıcı nitelikteki düzenlemelerdir. 189 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye dayanılarak düzenlenen 13/04/1999 tarihli ve 12770 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın konusu ve kapsamı ise, bir yurtdışı teşkilatının niteliğinin, bulunduğu yerin, görevlerinin, yer itibarıyla görev alanının, bağlı veya ilgili olacağı misyonun gösterilmesi ile sınırlı bulunmaktadır. Oysa ilgi (a) ve (c) yazılar ile son olarak ta ilgi (d) yazıda, esasen “bir büyükelçiliğin daimi temsilcilikle görevlendirilmesi” söz konusu olduğundan, öncelikle adı geçen Büyükelçiliklerin, 1173 sayılı Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanunun “Milletlerarası temas, müzakere, akit yetkisi” başlıklı 1 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre bahsedilen uluslararası kuruluşlarda daimi temsilcilikle görevlendirilmesi gerekmektedir. Buna ilişkin işlem tesis edilmesinin akabinde veya bu işlemle eş zamanlı olarak ta 189 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4 ve 6 ncı maddeleri uyarınca, bu Büyükelçiliklerin “Akredite Edildiği Diğer Ülke veya Yerler”e belirtilen Uluslararası Kuruluşların eklenmesine yönelik olarak 13/04/1999 tarihli ve 12770 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın eki Dışişleri Bakanlığı'na ait (1) sayılı Cetvelde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Ayrıca, 6004 sayılı Dışişleri Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 12'nci maddesinin (3) numaralı fıkrasının (c) bendinde, “nezdinde daimi temsilcilik açılmamış olan milletlerarası kuruluşlarda meslek memurlarına temsilcilik görevi verilebileceği” hükme bağlanmış olduğundan, ilgi (a), (c) ve (d) yazılarda öngörülen hizmet ihtiyacının, Başkanlığımızın ilgi (b) yazısında daha önce belirtildiği gibi, sözkonusu Uluslararası Kuruluşlarda bir meslek memuruna temsilcilik görevi verilmesi suretiyle karşılanabilmesi de mümkün bulunmaktadır.

Özet: Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı'nın bazı "Dış Temsilcilikler" bünyesinde "Müşavirlik"liklerin müstakil bir Bakanlar Kurulu kararı" ile kurulmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. (24/05/2012- 7381)

Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı'nın bazı "Dış Temsilcilikler" bünyesinde "Müşavirlik" kurması hakkında Başkanlığımızın görüşünün bildirilmesinin istenildiği ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere; merkezi yönetimin işlevleri ve görevleri bakanlıklar arasında paylaştırılmış bulunmaktadır. Bakanlıklar, devletin yürüttüğü kamu görevlerinin konularına göre uzmanlaşmış bölümleridir. Bakanlıklar ile bağlı ve ilgili kuruluşların teşkilatlanmalarına ilişkin esas ve usullerin düzenlendiği 3046 sayılı Kanunda da belirtildiği üzere bakanlıklar kendilerine verilmiş olan temel kamu görevlerini, bu görevlerin nitelik ve özelliğine göre ya kendi bünyelerinde teşkil edilen "ana hizmet birimleri" eliyle ya da bakanlığa bağlı olarak özel bir kanunla kurulan "bağlı kuruluşları" vasıtasıyla yerine getirmektedirler. Bakanlık bağlı kuruluşları ile bakanlığın hizmet ve görev alanı arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır. Bağlı kuruluşlar, genellikle devlet tüzel kişiliği içerisinde yer alan (ayrı tüzel kişiliği bulunmayan) kuruluşlardır. Ayrıca, bu kuruluşlar faaliyetlerini kamu hukuku kurallarına göre yürütürler.

Bakanlık ilgili/ilişkili kuruluşlarının ise; ilgilendirildikleri ya da ilişkilendirildikleri bakanlıkla aralarında doğrudan bir görev ve hizmet ilişkisi bulunmamaktadır. Aralarındaki ilişki işlevsel bir ilişki niteliğindedir. Bu kuruluşların yine bağlı kuruluşlardan farklı olarak devlet tüzel kişiliğinden ayrı tüzel kişilikleri ve karar organları bulunmaktadır. Bu kuruluşlar, genel olarak "hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşları" şeklinde de adlandırılırlar. Bunlar, çoğunlukla özel hukuk hükümlerine göre faaliyetlerini yürütürler. Kamu iktisadi teşebbüsleri ile özel hukuki, mali ve idari statüye tabi diğer kurum ve kuruluşlar bu grupta yer alırlar.

Bakanlıklar ile bağlı ve ilgili kuruluşların yurtdışı teşkilatı, 189 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de belirtilen esas ve usullere uygun olarak kurulmaktadır. Bu Kanun Hükmünde Kararname'de, kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışı teşkilatı nitelikleri itibarıyla; "dış temsilcilikler", "ihtisas birimleri" ve "dış temsilcilik niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı" olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Yurtdışı teşkilatı kurma yetkisi, kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarında belirtilir; teşkilat kanunlarında böyle bir yetki bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları yurtdışı teşkilatı kuramaz.

Bahsedilen Kanun Hükmünde Kararname'ye dayanılarak çıkarılan 13/04/1999 tarihli ve 12770 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan (1-5) sayılı Cetvellerde, Dışişleri Bakanlığı'nın yurtdışı teşkilatını oluşturan dış temsilcilikler, (6-18) sayılı Cetvellerde ise, bu temsilcilikler bünyesinde yer alan diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ihtisas birimleri gösterilmiştir. Dışişleri Bakanlığı'nın dışındaki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ihtisas birimlerini gösteren (6-18) sayılı Cetveller incelendiğinde de, bu kurum ve kuruluşların tamamının ya Bakanlık ya da bağlı kuruluş statüsünde olan kurum ve kuruluşlardan meydana geldiği görülmektedir. Görüleceği gibi, bu Bakanlar Kurulu Kararı'nın ekinde sadece Dışişleri Bakanlığı'nın

yurtdışı teşkilatını oluşturan dış temsilcilikler ile bazı bakanlık ve bağlı kuruluşların dış temsilciliklere bağlı olarak kurulan ihtisas birimleri (müşavirlik ve ataşelikleri) yer almaktadır.

Öte yandan kamu kurum ve kuruluşları, 189 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca dış temsilcilik veya ihtisas birimi niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı da kurabilmektedirler. Bahsedilen nitelikteki teşkilatlar, bu Kanun Hükmünde Kararname’de, “dış temsilcilik niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı” olarak adlandırılmış bulunmaktadır. Yapılan incelemede de, “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası”, “Türkiye Halk Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü” gibi özel hukuki, mali ve idari statüye tabi bazı kurum ve kuruluşlar ile “Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü”, “Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı” gibi ilgili kuruluş statüsünde olan kuruluşların yurtdışı teşkilatlarının da bu nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Anlaşılacağı üzere, bu nitelik ve statüdeki kurum ve kuruluşların yurtdışı teşkilatları, bazı bakanlık ve bağlı kuruluşlardan ayrı ve farklı olarak “dış temsilcilikler bünyesinde yer alan ihtisas birimleri” şeklinde düzenlenmemiştir.

2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nun 17’nci maddesi incelendiğinde, Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı’nın, ayrı tüzel kişiliğinin ve karar organının bulunduğu, idari ve mali özerkliğe sahip olduğu ve bakanlık ilgili kuruluşu statüsünde düzenlendiği görülmektedir. Aynı maddede bu Kurulca, “sermaye piyasaları açısından yoğun ilişki içinde bulunulan ülkelerde Bakanlar Kurulu kararıyla yurtdışı temsilcilik açılabilceği” de hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Buraya kadar belirtilen hüküm ve açıklamaların ışığında, adı geçen Kurul tarafından kurulması öngörülen yurtdışı teşkilatının, “dış temsilcilikler bünyesinde yer alacak ihtisas birimleri” niteliğinde olmadığı anlaşılmaktadır.

Yine yapılan incelemede, yurt dışında ihtisas birimi bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının (bakanlıklar ve bağlı kuruluşların) tamamının genel hükümlere (190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’ye) göre kadro tahsis edilmiş olan ve bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarınca kadrolarını kullanan kurum ve kuruluşlar olduğu da görülmektedir. Keza, Dışişleri Bakanlığı’nın dışındaki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ihtisas birimlerini gösteren (6-18) sayılı Cetvellerde, her bir kurum ve kuruluşun çalıştırabileceği azami kadrolu personel sayısının belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Oysa yapılan incelemede, gerek Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı’nın gerekse yukarıda adı geçen kurum ve kuruluşların hiç birinin genel hükümlere göre kadro tahsis edilmiş olan kurum ve kuruluşlardan olmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı’nın görevlerinin kapsam ve özelliği, ilgili kuruluş statüsünde olduğu ve genel hükümlere göre kadro tahsis edilmediği de dikkate alındığında, belirtilen Başkanlığın yurtdışı teşkilatının “dış temsilcilikler bünyesinde yer alacak ihtisas birimleri” şeklinde düzenlenmesinin ve bahsedilen Bakanlar Kurulu Kararı’nın ekinde gösterilmesinin uygun olmayacağı görüldüğünden, bu Başkanlığın yurtdışı teşkilatının “dış temsilcilik niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı niteliğinde” ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nun 17’nci maddesine dayanılarak tesis edilecek “müstakil bir Bakanlar Kurulu kararı” ile kurulmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Özel bir kurumda daire başkanlığının kurulması yetkisinin Yönetim Kuruluna ait bir yetki olduğu göz önüne alındığında şube müdürlüğü kurulması konusunda da paralel bir usulün benimsenmesi gerektiği hk. (25/06/2012-11019)

Başkanlığınız merkez teşkilatında daire başkanlıkları bünyesinde şube müdürlüklerinin kurulma usulü hususunda tereddüt olduğundan bahisle söz konusu şube müdürlüklerinin kurulmasına ilişkin Başkanlığımızın görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanununun 16'ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Diğer daire başkanlıkları ile şube müdürlükleri hizmetin özelliğine göre ilgili bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulur, kaldırılır, aynı bakanlık içerisinde veya bakanlıklar arasındaki bağlantısı değiştirilir." hükmüne ve 15'inci maddesinde bakanlık ve bağlı kuruluşların hiyerarşik kademelerine yer verilmiş olmakla birlikte, 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında, "İlgili kuruluşların görev, yetki ve sorumluluklar ile teşkilatlanmalarına ilişkin esaslar bu kuruluşlarla ilgili özel kanunlarına veya statülerine göre düzenlenir." hükmü, 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde de, ilgili kuruluşların hiyerarşik kademelerinin özel kanunlarında gösterildiği şekilde düzenleneceği hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 1'inci maddesinde, Başkanlığımızın kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk olduğu ifade edilmiş, "Yönetim Kurulunun Görevleri" başlıklı 7'inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, "Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak." hükmüne yer verilmiş olup, Kurumun genel müdürlükler bünyesindeki daire başkanlıklarının kurulmasına ilişkin özel usul belirleme yoluna gidilmiştir.

Bunun yanında, Başkanlığımız kadro cetvelleri incelendiğinde, şube müdürlüklerinin ve şefliklerin ihdas edildiği tespit edilmiş olup, Başkanlığın 3046 sayılı Kanunda öngörüldüğü şekilde hiyerarşik yapısının şeflik, şube müdürlüğü, daire başkanlığı ve genel müdürlük silsilesine uygun olarak oluşturulduğu ve bu yapının diğer kamu kurum ve kuruluşlarında mevcut teşkilat yapıları ile paralellik taşıdığı anlaşılmakta ve daire başkanlıkları bünyesinde farklı nitelikteki birimlerin kurulmasının uygulanma birliğinin sağlanması açısından aykırılık yaratacağı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 5502 sayılı Kanun gereğince Başkanlığımızın kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk bir ilgili kuruluş olduğu ve Yönetim Kurulunun da karar organı olduğu göz önünde bulundurulduğunda şube müdürlüğü biriminin üst hiyerarşik kademesi durumunda olan daire başkanlığının kurulmasına ilişkin yetki Yönetim Kuruluna verilmiş iken alt düzey bir birim niteliğindeki şube müdürlüğünün kurulmasına ilişkin yetkinin genel hükümler çerçevesinde Bakanlar Kuruluna ait olduğu şeklinde bir değerlendirmenin yerinde olmayacağı ve daire başkanlıklarının kurulması için öngörülen usulün şube müdürlüğü kurulması için de geçerli olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversitede Yabancı Diller Yüksekokul kurulmasının Bakanlar Kurulu Kararı ile mümkün olduğu hk. (29/06/2012-11536)

... Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde “Yabancı Diller Yüksekokulu” kurulması talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

İlgi yazı ekinde yer alan gerekçenin incelenmesinden, Giresun ilinin coğrafi konumu itibarıyla Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine yakın bir bölgede yer alması ve bu cumhuriyetlerle ilişki kurma noktasının yanında Giresun ilinde pek çok uluslararası organizasyonların, turistik gezilerin ve uluslararası ticaret faaliyetlerinin artması sebebiyle iyi derecede yabancı dil bilen kişilere duyulan ihtiyacın artması, akademik çalışmalar başta İngilizce olmak üzere çeşitli dillerde hazırlanmış ve yayımlanmış kaynaklara erişim imkanının gelişmesi, ayrıca son yıllarda artan öğrenci değişim programlarına ilginin artması ve bu sistemin iyi şekilde işleyebilmesinin iyi yabancı dil bilen kişilerle mümkün olması, yine akademik personelin yabancı dilde yayın yapabilmesi, akademik camiada önemli kaynaklardan biri olan çeşitli uluslararası hakemli dergilerde eserlerini yayımlayabilmesi, mevcut çalışmaları var ise, sayısını arttırılabilmesi için gerek duyduğu yabancı dil desteğinin sağlanması kurulacak bir yabancı diller yüksekokulu ile mümkün olabileceği hususları belirtilerek, bu ihtiyaçların karşılanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 28/03/1983 tarih ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununun “Esaslar” başlıklı 3 üncü maddesinde; “Üniversite; fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ve benzeri birimlerden oluşur. Bir üniversitede; (...)

d) Belirli bir meslek alanında, ön lisans veya lisans düzeyinde eleman yetiştiren yüksekokullar; (...) bulunabilir...” hükmü, mezkur Kanunun 4633 sayılı Kanun ile değişik Ek-30 uncu maddesinde ise “Bakanlar Kurulu, Yükseköğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığının önerisi ile üniversitelere bağlı olarak fakülte, enstitü ve yüksekokul kurmaya; bu birimlerle ilgili olarak birleştirmeye, kapatmaya, bağlantı ve isim değişikliği yapmaya yetkilidir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, yükseköğretimin yurt düzeyinde dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için öğretim elemanı ve fiziki imkanları elverişli ve yeterli olan üniversiteler bünyesinde yeni birimler kurulması ilkesi ile Yükseköğretim Genel Kurulunun 03/05/2012 tarihli toplantısında alınan Kararı da göz önünde bulundurularak, ... Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde “Yabancı Diller Yüksekokulu” kurulması uygun görülmüş olup, konuya ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararı alınması gerekmektedir.

Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarına Dair

Özet: Yurt dışı teşkilatı bürolarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında Maliye Bakanlığınca vize edilen tip hizmet sözleşmesi esaslarına göre görev yapan mahalli katip sekreterlerinin sendika üyesi olabileceklerine dair.21/11/2012-17410

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 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 3'üncü maddesinin (a) bendinde ise kamu görevlisi; Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışanlar şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kanunun 15'inci maddesinde sendika üyesi olamayacaklar açık bir şekilde belirtilmiştir.

Ayrıca, mezkur Kanunun 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasında; "Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler." Hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak görev yapan mahalli katip sekreterleri 4688 sayılı Kanun kapsamında kamu görevlisi statüsünde değerlendirileceğinden çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olmaları mümkün bulunmaktadır.

Özet: Belediye ile sendika arasında imzalanan Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinde memurların taban aylığı kesintisinde sendika üyeliğine göre farklılık göstermesine dair (01/11/2012-16065)

25/06/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3 üncü maddesinde kamu görevlisi, "...Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca aynı Kanunun "Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması" başlıklı 32 nci maddesinde, "27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; 21/05/2012 tarihinde Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası Genel Başkanı tarafından akdedilen "Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşme" hükümlerinde de sendika üyesi olan kamu görevlisi ile sendika üyesi olmayan kamu görevlilerinden farklı oranlarda sözleşme aidatı kesileceğine dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde ilgili Belediye ve yetkili Sendika arasında akdedilen sözleşme hükümlerine göre sendika üyesi olan kamu görevlileri ile sendika üyesi olmayan veyahut başka sendika üyesi olan kamu görevlilerinden farklı sözleşme aidatı kesilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: Belediye ile ...Sendikası arasında 01/02/2012-01/02/2013 tarihlerini kapsayan sözleşme yapıldığını ancak, adı geçen Belediyenin vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu ve toplam personel giderinin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde otuzunu aştığından bahisle, belirtilen tarihleri kapsayan sözleşme hükümlerine göre belediye personeline ödeme yapılmasının mümkün olup olmadığına dair. 14/08/2012-13037

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kanunun “Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması” başlıklı 32 nci maddesinde; “ 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan mezkur Kanunun Geçici 14 üncü maddesinde ise; “15/03/2012 tarihinden önce 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idareler ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme, sosyal denge sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin uygulanmasına, söz konusu sözleşmelerde öngörülen sürelerin sonuna kadar devam edilebilir. Anılan sözleşmelerin uygulanmasına devam edildiği dönem için 32 nci madde hükümleri çerçevesinde ayrıca sözleşme yapılamaz. Söz konusu sözleşmeleri 31/12/2015 tarihinden önce sona eren veya mevcut sözleşmeleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra karşılıklı olarak feshedilen kapsama dahil idareler, sözleşmelerinin sona eriş veya fesih tarihini izleyen bir ay içinde sözleşmelerin sona erdiği veya feshedildiği tarih ile bu Kanunda öngörülen toplu sözleşme dönemi sonuna

kadarki dönemle sınırlı olmak üzere üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri çerçevesinde sözleşme yapabilir. Ancak 32 nci madde uyarınca toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarın, unvanlar itibarıyla ilgili personele söz konusu sözleşmeler uyarınca yapılmakta olan ortalama aylık ödemenin altında kalması halinde; üçüncü fıkra hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri esas alınarak 31/12/2015 tarihine kadar uygulanabilecek sözleşmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte uygulanan sözleşme uyarınca unvanlar itibarıyla ilgili personele ödenen ortalama aylık tutar tavan olarak esas alınabilir. Bu şekilde yapılacak ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak kaydıyla, 15/3/2012 tarihine kadar, memur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdederek veya başka bir tasarrufta bulunarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idarelerde çalışan kamu personeline her ne ad altında olursa olsun ek ödemede bulunmaları nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali takibat ve yargılama yapılamaz, başlatılanlar işleminden kaldırılır.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, adı geçen Belediye personeline, ilgili Belediye ile memur sendikası arasında akdedilen sözleşmenin 15/03/2012 tarihinden önce yapılması sebebiyle 01/02/2012-01/02/2013 tarihlerini kapsayan sözleşme dönemi süresince, söz konusu sözleşme hükümlerine göre ödeme yapılabileceği ancak, sözleşmenin uygulandığı bu dönem için 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesi hükümlerine göre ayrıca sözleşme yapılamayacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile bu kuruma bağlı ve kamu tüzel kişiliğine haiz olan Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı ve Türk Tarih Kurumu Başkanlığında görev yapan personelin üyesi buldukları sendikaların, 4688 sayılı Kanununun 22 nci maddesinde öngörülen kurum idari kurullarında temsili bakımından, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile bu kuruma bağlı başkanlıkların tek bir kurum olarak kabul edilip müşterek bir üye tespit tutanağı mı düzenleneceği, yoksa Yüksek Kurum ayrı, bağlı başkanlıklar ayrı kurumlar olarak kabul edilerek ayrı ayrı üye tespit tutanağına mı düzenleneceğine dair.(10/08/2012-13360)

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun “Kurum idari kurulları” başlıklı 22 nci maddesinde; “Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idarî kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.” hükmü yer almaktadır.

Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik’in 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında; “Temsilcileri Kurum İdari Kuruluna katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca o kurumda 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan sendika üye sayılarının belirlenmesine ilişkin tespit esas alınır. Bu tespite göre o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın temsilcileri takip eden ekim ve nisan ayı Kurum İdari Kurulu toplantısına katılır. Yıl içerisinde sendika üye sayılarında meydana gelen değişiklikler dikkate alınmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 11/10/2011 tarih ve 664 sayılı Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin 8 inci maddesinde; “Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi başkanlıkları, Yüksek Kurumun kuruluşuna dâhil olan Kurumlardır. Kurumlar ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olup, hizmet ve görevlerini mevzuat hükümleri ile Yönetim Kurulunca belirlenen ilke, politika ve stratejiler doğrultusunda Yüksek Kurum Başkanlığının gözetim, denetim ve eşgüdümünde yerine getirir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu’na bağlı olan Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi başkanlıklarının ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları, ayrı hizmet binalarına sahip olmaları ve yerine getirdikleri hizmet ve görevler itibarıyla ayrı bir yapıya sahip olmaları nedeniyle Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu’nun ayrı, adı geçen Başkanlıkların ayrı kurumlar olarak değerlendirilerek ayrı ayrı toplantı tutanağı düzenlenmesi gerektiği, yılda iki kez toplanması gereken Kurum İdari Kurul toplantılarının ise her bir kurum bünyesinde müstakilen teşkil edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri çerçevesinde İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleriyle sosyal denge sözleşmesinin yapılıp yapılmayacağı, yapılacak ise il özel idare ile birlikte mi yoksa ayrı mı yapılacağına dair.08/08/2012-14000

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun “Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması” başlıklı 32 nci maddesinde; “ 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 18 inci maddesinin 4 üncü fıkrasında; “İl afet ve acil durum müdürlükleri ile birlik müdürlüklerinin norm kadro ilke ve standartları, Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Başkanlıkça belirlenir. Başkanlıkça belirlenecek norm kadro ilke ve standartlarına uygun olarak bu müdürlüklerin kadrolarının ihdası, iptali ve değişikliği ile geçici iş pozisyonu vizesine ilişkin işlemler, il özel idaresinin tabi olduğu hükümler çerçevesinde yürütülür. Ancak, il özel idaresinde kadrolarının ihdası, iptali ve değişikliği ile geçici iş pozisyonu vizesine ilişkin olarak İl Genel Meclisine verilmiş olan yetkiler, bu müdürlükler açısından valiler tarafından kullanılır ve bu müdürlüklerin kadroları, il özel idaresinin kadro cetvellerinde ayrı bir bölüm halinde gösterilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kanunun “ Üye sayılarının tespiti” başlıklı 30 uncu maddesi gereğince yapılan yetki tespiti sonucunda il afet ve acil durum müdürlüklerinde sendika üyesi kamu görevlisi sayısı tutanak altına alınmakta ve bu tutanak;

sendika üyesi il özel idaresi personelinin yer aldığı tutanak ile birleştirilerek tek tutanak halinde il özel idaresince Valiliklere gönderilmektedir. Halen, il afet ve acil durum müdürlüklerinde sendikalara üye kamu görevlileri üye tespiti konusunda il özel idarelerinin kendi çalışanlarıyla birlikte değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede, 4688 sayılı Kanunun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca; Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla söz konusu konu görüşülmek üzere toplantı yapılmış, 5902 sayılı Kanun ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki cetvellerde Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının taşra teşkilatı bulunmaması, il afet ve acil durum müdürlüklerinin il özel idaresi bünyesinde kurulmuş olması, bu müdürlüklerin kadrolarının il özel idarelerinin kadro cetvellerinde ayrı bir bölüm halinde gösterilmesi, valiye bağlı olarak faaliyet sürdürmesi ve il afet ve acil durum müdürü de dahil olmak üzere bütün personelinin vali tarafından atanması hususlarının birlikte değerlendirilmesi neticesinde, 4688 sayılı Kanun hükümleri uyarınca il afet ve acil durum müdürlüğü personelinin de il özel idaresi ile yapılan sosyal denge sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği ortak görüşüne varılmıştır.

Özet: Disiplin kurullarına intikal eden uyarma ve kınama cezaları da dahil olmak üzere memurun üyesi olduğu sendika temsilcisinin İl Disiplin Kurullarına katılıp katılmayacağına dair. 06/08/2012-11989

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar” başlıklı 126 ncı maddesinde; “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.” hükmü ile mezkur Kanunun 135 inci maddesinde; “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde; “...Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir...” hükmü ile mezkur yönetmeliğin 11 inci maddesinde; “Disiplin Kurulları kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işlerde soruşturma dosyasını aldıkları tarihten itibaren; uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazlar ile ilgili işlerde itiraz dilekçesi ile cezaya ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren, 30 gün içinde kararlarını verirler.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili kararlar, soruşturma dosyasına göre verilir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde;

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının disiplin amirleri tarafından verilmesi sebebiyle bu disiplin cezalarında disiplin kurulu oluşmadığı ve bu nedenle sendika temsilcisinin katılımının söz konusu olamayacağı, ancak uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı Devlet memurunun disiplin kuruluna itiraz etme hakkını kullanması durumunda ise anılan yönetmelik hükmü gereği sendika temsilcisinin de disiplin kurulunda yer alması gerektiği,

- Kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma hallerinde ise sendika temsilcilerinin oluşturulacak olan disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alması gerektiği, mütalaa edilmektedir.

Özet: (X) Sendika üyeliğinden 14 Mayıs tarihinde çekilerek aynı tarihte başka bir (Y) sendikaya üye olan kamu görevlisinin; 15 Mayıs tarihinde, daha önce çekildiği (X) sendikaya yeniden üye olarak, 14 Mayıs tarihinde üye olduğu (Y) sendikadan çekildiğine dair bildirimini kuruma vermesi halinde, ilk olarak çekildiği (X) sendika üyeliğinin geçerli olup olmayacağına dair. 30/07/2012-9437

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun “Sendika üyeliğinin kazanılması” başlıklı 14 üncü maddesinde; “... Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.” hükmü, “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 16 ncı maddesinde ise; “Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanarak üyelikten çekilme bildirimini kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimini bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim 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 2821 sayılı Sendikalar Kanununun “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında da 4688 sayılı Kanunun mezkur 16 ncı maddesine paralel şekilde “ Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildirimini birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.” hükmü yer almakta olup, istifanın geçerlilik kazandığı 30 günlük süre içerisinde başka bir sendikaya üyelik, bilahere

istifanın geri alınması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi'ne intikal etmiş, bu Dairenin E.1997/9727 ve K. 1997/11606 sayılı kararında da; “İşçilerin sendikasına yaptıkları üyelik başvurusu, sendikasından istifayı takip eden bir aylık süre içerisinde kendileri tarafından geri alındığına göre bu işçiler Sendikası üyeliğini kazanamamışlardır. Anılan işçilerin bir aylık süre içerisinde sendikasından istifa etmeleri 2821 sayılı Kanun anlamında bir istifa değil, üyelik konusunda bu sendikaya yaptıkları başvurunun geri alınması yönündeki iradenin açıklanmasıdır. Üyeliğin bulunmadığı bir yerde istifadan da söz edilemez.” hükmüne yer verilmiştir.

4688 sayılı Kanununun “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 düzenlemeden hareketle 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 bildirimini kurumuna verilmesini takip eden otuz gün sonra geçerli olacağı göz önüne alındığında, sendika üyeliğinden çekilme bildiriminde bulunan bir kamu görevlisinin, otuz günlük süre içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçebileceği” değerlendirilmiş ve bu değerlendirme doğrultusunda “Sendika üyeliğinden çekilme bildiriminde bulunan kamu görevlisinin, otuz gün içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçip istifasını geri alabileceği”ne ilişkin Başkanlığımız görüşü tesis edilmiştir. Bu görüş doğrultusunda, çekilmeden vazgeçmeye ilişkin dilekçenin verilmesi ile kişinin sendika üyeliğinden çekilme iradesi ortadan kalkmakta ve mevcut sendika üyeliğinin devam etmesi gerekmekte olup, bu şartlar altında kişinin yeniden sendika üyeliğinden çekilmeye karar vermesi halinde, çekilme işleminin ancak 4688 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde öngörülen prosedüre uygun olarak gerçekleştirilebileceği değerlendirilmiştir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, sendika üyeliğinden istifanın, üyelikten çekilme bildirimini kamu görevlisinin bağlı olduğu kuruma verilmesi ile gerçekleşeceği ancak, başvuru tarihinden itibaren otuz gün sonra geçerli olacağı ve 14 Mayıs tarihi itibarıyla (X) sendikasından çekilme başvurusunda bulunan kamu görevlisinin 30 gün içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçebileceği dikkate alındığında; (X) sendika üyeliğinden çekilme başvurusunda bulunan kamu görevlisinin, otuz günlük süre içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçmesi halinde (X) sendika üyeliği devam edeceğinden, 14 Mayıs tarihi itibarıyla başvurduğu ve 30 gün sonra geçerlilik kazanacak yeni (Y) sendika üyeliğinin hükümsüz kalacağı ve (X) sendika üyeliği halen devam ettiğinden 15 Mayıs'ta yeniden (X) sendikasına üyelik başvurusunda bulunmasına gerek bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: Aylıksız izinde olan kamu görevlisinin hakkında tesis edilen atama işlemi sonucunda aylıksız izninin kesilerek yeni görevine başlaması halinde, sendikadaki görevine devam edebilmesini teminen tekrar aylıksız izin verilip verilemeyeceğine dair. 25/07/2012-5239

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları 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. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı oldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde, 4688 sayılı Kanunun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca; Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda konu değerlendirilerek, sendika yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi sebebiyle aylıksız izinde bulunan personelin kurumunca yer değişikliği yapılarak yeni bir atama işlemi gerçekleştirilmesi sonucu aylıksız izni kesilerek yeni görevine başlaması durumunda, mezkur Kanunun 18 inci maddesinin 4 üncü fıkrası kapsamına girmesi halinde kendisine yeniden aylıksız izin verilebileceği ortak görüşüne varılmıştır.

Özet: Sanat kurumlarında sanatkar memur, sanatçı, sahne uygulaticısı ve sahne uygulaticısı uzman memur olan idari sözleşmelilerin görevlerini yürüten ve süreli sözleşmeli personel pozisyonunda misafir sanatçı olarak çalışanların kamu görevlisi sendikalarına üye olup olamayacaklarına dair.25/07/2012-10216

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3/a maddesinde; “Kamu Görevlisi: Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,... ifade eder.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluşu Hakkında Kanunun 5 inci maddesinin (d) fıkrasında; “Yerli ve yabancı misafir sanatkarlar, geçici süreli sözleşme ile genel müdür tarafından görevlendirilirler. Sözleşmeli personelin sözleşmelerinin yenilenmesi de yapılışındaki usule tabidir.” hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca, yapılan incelemede, misafir sanatçıların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 7 inci maddesi ve 2012 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 23 üncü maddesi uyarınca Maliye Bakanlığınca adam/ay sayısınca vizelenen pozisyonlarda, eser/prova/temsil başına yevmiye ücreti karşılığında istihdam edildikleri anlaşılmaktadır.

4688 sayılı Kanunun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca; Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda konu değerlendirilerek, eser/prova/temsil başına yevmiye ücreti ile günlük olarak ve hizmet sözleşmesi imzalayarak çalışan misafir sanatçıların yukarıda tanımı yapılan kamu görevlisi kapsamına girmediği ve kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacakları ortak görüşüne varılmıştır.

Özet: Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan grup başkanlarının sendika üyesi olup olamayacağına dair. 25/07/2012-7971

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun “Sendika üyesi olamayacaklar” başlıklı 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 ve sendika kuramayacakları hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde, 4688 sayılı Kanunun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca; Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda konu değerlendirilerek, 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı bünyesinde oluşturulan grup başkanlıklarının, kaldırılan daire başkanlıkları yerine ihdas edildiği göz önünde bulundurulduğunda, her türlü mali ve sosyal haklarının diğer bakanlıkların daire başkanlıklarıyla eş düzeyde olması sebebiyle Bakanlık grup başkanlarının da sendika üyesi olamayacaklar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu nedenle sendika üyesi olamayacakları ortak görüşüne varılmıştır.

Özet:Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararına istinaden “İtfaiyeci” unvanlı kadronun Genel İdare Hizmetleri sınıfına aktarılmasına ve “ Enformasyon memuru” kadro unvanının “Turizm araştırmacısı” olarak uygulanması” hususlarında ve uygulamaya esas görüşe dair. 24/07/2012-11935

Bilindiği üzere, Anayasanın 53 üncü maddesinin altıncı fıkrasında; “Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.” hükmü, 128 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.” hükmü yer almaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 28 inci maddesinde; toplu sözleşme hükümlerinin, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olduğu hükmüne bağlanmıştır.

Ayrıca, 29/05/2012 tarihli ve 2012/1 nolu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 19 uncu maddesinde; “1/7/2012 tarihinden geçerli olmak üzere, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde yer alan yardımcı hizmetler (YH) sınıfında yer alan “İtfaiyeci” kadrosunun hizmet sınıfı “GİH” olarak uygulanacağına”, 52 nci maddesinde ise; “1/7/2012 tarihinden geçerli olmak üzere, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Enformasyon memuru” kadro unvanının “Turizm araştırmacısı” olarak uygulanacağına” karar verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme hükmünde olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarının kesin olduğu, bu kararlar aleyhine başka bir idari mercie başvurma imkanı bulunmadığı ve 2012-2013 mali yılları için yürütülmesi zorunlu bir karar niteliğinde olduğu, söz konusu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının niteliğine göre ilgili mevzuatta değişiklik yapılabileceği, ancak niteliği gereği toplu sözleşme hükmünde olan bir Kararın uygulanması bakımından herhangi bir düzenleyici işleme gerek bulunmadan iki mali yıl için doğrudan uygulanması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, 01/07/2012 tarihinden geçerli olmak üzere, Kararın geçerlilik süresi olan 31/12/2013 tarihine kadar “İtfaiyeci” kadrosunun hizmet sınıfının (GİH) olarak uygulanması, Kültür ve Turizm Bakanlığındaki “Enformasyon memuru” kadro unvanının ise “Turizm araştırmacısı” olarak uygulanması ve bu uygulamalara bağlı olarak ortaya çıkan haklardan faydalanmaları gerektiği, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının geçerliliği sınırlı hukuki metin niteliği göz önüne alındığında, daha sonraki yıllara ilişkin toplu sözleşme veya Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarında bu uygulamanın sürekliliğini sağlayacak tekrar hükümlerine ihtiyaç kalmaması açısından “İtfaiyeci” kadrosunun hizmet sınıfının (GİH) şeklinde, Kültür ve Turizm Bakanlığındaki “Enformasyon memuru” kadro unvanının ise “Turizm araştırmacısı” şeklinde değiştirilebilmesine ilişkin olarak 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde Bakanlar Kurulu Kararı ile boş kadro değişikliği veya dolu kadrolarda kanuni düzenleme yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Özet: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32 nci maddesi hükümlerinin uygulamasına ilişkin. (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32 nci maddesi hükümlerinin uygulamasına ilişkin. (17/07/2012-8326)

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 04/04/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunla değişik 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde kamu görevlisi; bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri şeklinde tanımlanmış, 28 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamayacağı hükmüne bağlanmıştır.

375 sayılı KHK'nın Ek 15 inci maddesinde "Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebilir. Sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun "Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması" başlıklı 32 nci maddesinde; " 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin

yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde;

1- Belediyeler, bağlı kuruluşları ve il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen ve 4688 sayılı Kanun hükümleri uyarınca kamu görevlisi tanımı kapsamına giren çalışanların tamamının yapılacak sözleşme hükümlerinden yararlandırılması gerektiği,

2- 4688 sayılı Kanununun 32 nci maddesi uyarınca akdedilecek sözleşmenin konusunun, toplu sözleşmelerde belirlenen tavanı aşmamak kaydıyla ilgili kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerine ödenecek sosyal denge tazminatını belirlemek olduğu, bu sözleşmelerde taraf olan sendikanın dışında kalan sendikaların üyelerinden veya sendika üyesi olmayan kamu görevlilerinden dayanışma aidatı veya başka adlar altında bir ödenti (aidat) alınmasına ilişkin hükümler ile sosyal denge tazminatının ödenmesinde aynı kadro veya pozisyonlarda bulunan kamu görevlileri arasında ayırım niteliği taşıyan hükümler konulamayacağı,

3- Mezkur 32 nci maddede yer alan; “toplular sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabileceği” ibaresinin üç ayı geçtikten sonraki süreçte sözleşme yapılamayacağı anlamına geldiği,

4- Aynı maddede yer alan “...Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir...” hükmünün de mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ayı geçtikten sonraki süreçte mahalli idarelerle sosyal denge tazminatını belirlemek üzere sözleşme yapılamayacağı anlamına geldiği,

5- 4688 sayılı Kanununun 32 nci maddesinde belirtilen mahalli idare borç tutarının nasıl hesaplanacağı konusunda ise Maliye Bakanlığının görüşünün alınmasının uygun olacağı,

değerlendirilmektedir.

Özet: Başkanlık müşaviri kadrosunda bulunan personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacağına dair. 12/06/2012-9931

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 15 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde “ Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,” nın sendika üyesi olamayacakları hükme bağlanmıştır.

Mezkur hüküm uyarınca, “hukuk müşaviri” dışında kalan “müşavir” unvanlı personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri mütalaa edilmektedir.

Özet: 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında bulunan fakülte, enstitü, yüksekokul kurulu ve senato üyelerinin sendika üyesi olup olamayacaklarına dair. (30/04/2012-6965)

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, d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları, ...Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.” hükmü yer almaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14 üncü maddesinde “Senato, rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden teşekkül eder.” hükmü, 17 nci maddesinde “Fakülte kurulu, dekanın başkanlığında fakülteye bağlı bölümlerin başkanları ile varsa fakülteye bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden ve üç yıl için fakültedeki profesörlerin kendi aralarından seçecekleri üç, doçentlerin kendi aralarından seçecekleri iki, yardımcı doçentlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretim üyesinden oluşur.” hükmü, 19 uncu maddesinde “... c.Enstitü kurulu, müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları ve enstitüyü oluşturan ana bilim dalı başkanlarından oluşur.” hükmü ile, 20 nci maddesinde “... c.Yüksek okul kurulu, müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları ve okulu oluşturan bölüm veya ana bilim dalı başkanlarından oluşur.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyelerinin sendika üyesi olamayacakları belirtilmiş olup senato, fakülte kurulu, enstitü kurulu ve yüksekokul kurulu üyelerinden, yönetim kurulu üyeliği bulunmayan öğretim üyelerinin kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri mütalaa edilmektedir.

Özet: ... Sendikası il ve ilçe yöneticilerinin, toplantı, konferans, seminer ile çeşitli kurullar ve komisyonlara katılması halinde izinli sayılıp sayılmayacağı eğer izinli sayılırsa bu iznin hangi tür izin olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair. (30/04/2012-6951)

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18 inci maddesinde “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. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı oldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir. Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır...” hükmü ile 23 üncü maddesinde “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...” hükmü yer almaktadır.

24/10/1982 tarih ve 17848 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik’ in 4 üncü maddesinde “Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır...” hükmü yer almaktadır.

2005/14 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 9 uncu maddesinde; “Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacaklardır.” hükmü yer almaktadır.

2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 2 nci maddesinde “Aylık ve ücretlerin hangi banka aracılığı ile ödeneceği, oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından istekli bankalardan teklif alınmak suretiyle tespit edilecektir. Komisyon, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili biriminin harcama yetkilisinin başkanlığında söz konusu birimde görev yapan toplam personelin en az % 10’unun sendikalı olması halinde

yetkili sendikadan bir üye ile merkez teşkilatında üst yönetici; taşra teşkilatında ise o birimin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından ilgili birimde görev yapanlar arasından seçilecek bir üyeden oluşacaktır... Birden fazla birimin aylık ve ücretlerinin birlikte ödenmesi talebinde bulunmaları halinde merkezde üst yönetici, taşrada ise söz konusu birimlerin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından görevlendirilecek ilgili harcama yetkililerinden birinin başkanlığında oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından aylık ve ücretlerin ödeneceği banka yukarıdaki esaslara göre tespit edilecektir. Bu şekilde oluşturulacak komisyona ilgili birimlerdeki yetkili sendikalardan bu birimlerin tamamı itibarıyla en fazla üyeye sahip olan sendikadan üye alınacaktır.” hükmü yer almaktadır.

Mezkur Kanununda belirtilen sendika yönetim kurulu ibaresinden, sendikaların merkez ve şubelerindeki yönetim kurulu üyelerinden teşekkül eden sendika organının anlaşılması gerekmektedir. Mezkur Kanununda, ilgi yazınızda bahsi geçen il ve ilçe yöneticisi kavramı bulunmamakta olup, sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilmesi öngörülmüştür.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1- Mezkur Kanunun 18 inci maddesi hükmü uyarınca, yönetim kurulu üyesi olarak seçilenlerden yazılı talepte bulunanların aylıksız izne ayrılabilir, aylıksız izin talebinde bulunmayanlar ise haftada bir gün kurumlarından izinli sayılacaklardır. Sendika il ve ilçe temsilcileri ise kurumlarında sendikal faaliyetleri yürütmek amacıyla haftada dört saat kurumlarından izinli sayılacaklardır.

2- Mezkur Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarına katılan sendika temsilcisinin sadece kurul çalışmalarına katıldığı zaman dilimi için idari izinli sayılabilecektir.

3- 2005/14 sayılı Genelgeyle,

a- Sendikaların, yönetim kurulu, denetim kurulu, disiplin kurulu ve başkanlar kurulu üyesi olup, bu kurulların toplantılarına katılacak üyeleri,

b- Sendikaların, genel kurul toplantılarına katılacak olan, yönetim, denetim, disiplin kurulu üyeleri ve delegeleri,

sendikaların toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine, kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla ve sadece toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacağı,

4- 2007/21 sayılı Genelgenin 2 nci maddesi hükümlerine göre oluşturulacak komisyonda yer alacak sendika temsilcisi de komisyon çalışmalarına katıldığı zaman dilimi için idari izinli sayılabilecektir.

Bu itibarla, yukarıda sayılan kurul ve/veya komisyon toplantıları dışında tertip edilecek olan diğer toplantı, konferans, seminer ile çeşitli kurullara ve komisyonlara katılım amacıyla sendika yöneticilerine herhangi bir izin verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir.

Diğer taraftan, sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen diğer toplantı, konferans, seminer ve çeşitli kurullar ile komisyonlara, kamu görevlisi sıfatıyla ve Bakanlığınızın takdirinde olan gerekli iznin sağlanması kaydıyla katılabileceği değerlendirilmektedir.

Özet: Üniversiteniz bünyesinde görev yapmakta olan personelin sendika üyeliklerinin, çalışanların kadro veya pozisyonunun bulunduğu yer esas alınarak mı yoksa görev yapılan birim esas alınarak mı değerlendirileceğine dair. (26/03/2012-4747)

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 3 üncü maddesinde; "... Kamu Görevlisi : Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini ... İfade eder..." hükmü ile 25 inci maddesinde; "Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. ... Aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır..." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, kamu kurum ve kuruluşlarının yer aldığı hizmet kolları 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik" ile tespit edilmiş ve mezkur Yönetmelik eki cetvellerde üniversitelerde çalışan personelin 02 nolu "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" hizmet kolundaki sendikalara, üniversite hastanelerinde çalışan personelin ise 03 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" hizmet kolundaki sendikalara üye olabilecekleri belirlenmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, sendika üyeliği, kadro veya pozisyona göre tanımlanmış olduğundan, kadroda veya sözleşmeli pozisyonda istihdam edilen personelin hangi hizmet kolunda olduğunun belirlenmesi hususunda, kadro veya pozisyonun vize edildiği birimin esas alınması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Sendika ve Konfederasyonların, genel kurul ve başkanlar kurulu toplantıları dışındaki sendika akademisi, eğitim ve istişare, genişletilmiş istişare kurulu toplantıları ile bu sayılanlarla benzerlik gösteren diğer toplantılara katılacak olan şube yönetim, disiplin ve denetim kurulu üyeleri, il temsilcisi ve delegelere toplantı öncesinde, toplantı süresince ve toplantı sonrasında idari izin verilip verilemeyeceğine dair. (06/03/2012-3919)

Bilindiği üzere, 2005/14 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 9’uncu maddesinde; “Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacaklardır.” hükmü yer almaktadır. 2005/14 sayılı Genelgeyle kamu hizmetini aksatmamak şartıyla kimlerin sendika veya konfederasyonun seçimlerine katılmak üzere idarece izinli sayılacaklarına açıklık getirmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümden;

- Sendika ve konfederasyonların; yönetim kurulu, denetim kurulu, disiplin kurulu ve başkanlar kurulu üyesi olup, bu kurulların toplantılarına katılacak üyeleri,
- Sendika ve konfederasyonların; genel kurul toplantılarına katılacak olan, yönetim, denetim, disiplin kurulu üyeleri ve delegeleri,

sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine, kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla ve sadece toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacağı anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, sendika veya konfederasyonlarda yukarıda sayılan kurulların toplantıları dışında tertip edilecek olan diğer toplantılara katılım amacıyla; şube yönetim, disiplin ve denetim kurulu üyeleri, il temsilcisi ve delegelere, toplantı öncesinde, toplantı süresince ve toplantı sonrasında herhangi bir idari izin verilmesinin söz konusu olmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Üniversite bünyesinde çalışmakta olan yabancı uyruklu öğretim elemanlarının, kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacaklarına dair. (21/12/2011-10556)

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 16'ncı maddesinde; "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir." hükmü, 51'inci maddesinde ise; "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. ... İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. ..." hükmü yer almaktadır.

25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 8 Ocak 1993 tarihli ve 93-3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Ülkemiz tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2'nci maddesinde; "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler." hükmüne yer verilmiştir.

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." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda; sendikalara üye olmanın serbest olduğu, Kanunun 15'inci maddesinde belirtilen sendika üyesi olmayacaklar haricindeki kamu görevlilerinin sendika üyesi olabilmesi için, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışması ve adaylık ya da deneme süresini tamamlamış olmasının yeterli olduğu hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede, yabancı uyruklu kamu çalışanları için sendikal hakların kullanımına ilişkin herhangi bir kanuni sınırlamanın bulunmadığı da göz önüne alındığında, halen üniversitenizde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen yabancı uyruklu öğretim elemanlarının kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmelerinin, üye olmak istedikleri kamu görevlileri sendikası tüzüğünde aksine bir hüküm olması kaydı ile mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Aday Memurların Yetiştirilmesi Hakkında

Özet: Aday memurun adaylık eğitimine tabi tutulmadan adaylık süresine tamamlanması durumunda uygulanacak işlemlere dair. (10/07/2012-10022)

655 sayılı Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname gereğince mülga Denizcilik Müsteşarlığı Tekirdağ Liman Başkanlığında aday memur olarak görev yapmakta olan ...'ın adaylık süresi içerisinde temel ve hazırlayıcı eğitim ile staja tabi tutulmaması sebebiyle, adaylık süresinin dolacağı düşünülen 31/06/2012 tarihi itibarıyla asaletinin tasdik edilip edilemeyeceği hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

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 disiplin 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.

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.

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 disiplin cezası almış olanların ilişkilerinin kesileceğine ilişkin maddeler, adaylık süresinin aday memurun hal ve hareketlerinin değerlendirildiği bir süre olarak öngörüldüğünü göstermektedir.

Bu itibarla;

1- Aday memurun kurumla ilişkisinin fiilen askıda olduğu ve herhangi bir şekilde eğitim verilmesinin ya da hal ve hareketlerinin değerlendirilmesinin mümkün olmadığı aylıksız izinde geçen sürelerin, adaylık süresinden sayılmaması gerektiği,

2- Aday memurlara kanunen verilmesi zorunlu olan izinler dışında, amirin takdir yetkisinin bulunduğu izinlerin kullandırılmasında ve aday memurların başka kurumlarda ya da yurt dışında görevlendirilmelerinde, aday memurların adaylık süresi içinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutulmalarının öncelikli bir zorunluluk olduğu hususunun göz önünde bulundurulması gerektiği; aksi takdirde, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen idarecilerin sorumluluk altına gireceği,

3- Aylıksız izinler hariç olmak üzere kanunen verilmesi zorunlu olan izinler, amirin takdiriyle verilen diğer izinler ile görevlendirmelerde geçen süreler adaylık süresinden sayılmakla birlikte, bu sürelerin azami adaylık süresini aşması ya da adaylık eğitiminin gerçekleştirilebilmesi için gerekli sürenin kalmaması halinde, aday memurun görevine dönmesini müteakip mümkün olan en kısa sürede ve eğitimler için gerekli asgari süreler esas alınarak adaylık eğitimlerinin gerçekleştirilmesi gerektiği,

4- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54'üncü maddesinde, aday memurların adaylık süresi içinde başka kurumlara naklinin yapılamayacağı hükmü getirilmiştir olmakla birlikte, "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınav-

lar Hakkında Genel Yönetmelik” çerçevesinde aday memurların başka kurumlara naklen atanabilmeleri mümkün olabilmektedir. Bu şekilde farklı bir unvanlı kadroya naklen atanmış bulunan aday memurların, önceki kurumlarında adaylık eğitimlerini almamış ya da tamamlamamış olmaları halinde, yukarıda yer verilen hususlar esas alınarak yeni kurumlarında adaylık eğitimlerinin tamamına tabi tutulmaları gerektiği; aynı unvanlı kadroya naklen atanmış bulunan aday memurlardan temel ve hazırlayıcı eğitimlerini önceki kurumlarında tamamlamış olanların, yeni kurumlarında yalnızca staja tabi tutulmalarının mümkün bulunduğu

mütalaa edilmektedir.

Sonuç olarak, aday memurların temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutularak başarılı olmaksızın, göreve başlamalarının üzerinden iki takvim yılının geçmiş olması gerekçesiyle asli memurluğa atanmalarının mümkün bulunmadığı; adaylık süresi ve adaylık eğitimlerine ilişkin olarak yukarıda yer alan hususların dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Özet: Aday memur statüsünde çalışmakta iken 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu çerçevesinde sözleşmeli aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylıksız izinli sayılan personelin hangi usulle asli memurluğa atanacaklarına dair. (05/10/2012-14240)

Sağlık Bakanlığı emrinde 657 sayılı Devlet Memurlarına tabi olarak ve aday memur statüsünde çalışmakta iken 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu çerçevesinde sözleşmeli aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylıksız izinli sayılan personelin hangi usulle asli memurluğa atanacaklarına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun değişik 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... 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 fıkrada belirtilen ücretlerden kesilerek ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna aktarılır. Bunlar önceki durumları çerçevesinde tedavi yardımlarından yararlanmaya devam ederler." hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 8'inci maddesinde, "Aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarının çalışma usul ve esasları; çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralaması; aile hekimliği uygulamasına geçiş ve nakillere ilişkin puanlama sistemi ve sayıları;

aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak yerlerde aranacak fizikî ve teknik şartlar; meslek ilkeleri; iş tanımları; performans ve hizmet kalite standartları; hasta sevk evrakı, reçete, rapor ve diğer kullanılacak belgelerin şekli ve içeriği, kayıtların tutulması ile çalışma ve denetime ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarıyla yapılacak sözleşmede yer alacak hususlar ve bu Kanunda belirlenen esaslar çerçevesinde bunlara yapılacak ödeme tutarları ile bu ücretlerden indirim oran ve şartları, sözleşmenin feshini gerektiren nedenler, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak, Sağlık Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmü bulunmakta olup, bu hükmeye dayanılarak “Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği” 25/05/2010 tarihli ve 27591 sayılı Resmî Gazete’de; “Aile Hekimliği Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ile Sözleşme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ise 30/12/2010 tarihli ve 27801 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Öte yandan, 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 ilişiklerinin kesileceği hükmüne bağlanmış olup, adı geçen Kanunun 57’nci maddesinde adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların da ilişiklerinin 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.

Bununla birlikte, 21/02/1983 tarihli ve 83/6061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek 27/06/1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmî 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 hükmü 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.

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 disiplin cezası almış olanların ilişkilerinin kesileceğine ilişkin maddeler, adaylık süresinin aday memurun hal ve hareketlerinin değerlendirildiği bir süre olarak öngörüldüğünü göstermektedir.

Bu itibarla,

1- Sağlık Bakanlığı emrinde 657 sayılı Devlet Memurlarına tabi olarak çalışmakta iken 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu çerçevesinde sözleşmeli aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak çalışmaya başlayan personelin, sözleşmeli statüde olmaları ve Kurumlarında aylıksız izinli sayılmalarına karşın, kadrolarıyla ilişkilerinin devam ediyor olması; sözleşmeli statüde çalışırken bu sürelerin her yıl kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile hizmet sürelerinde değerlendirilmesi ve fiilen aynı Kurumda çalışmayı sürdürmeleri sebebiyle, söz konusu personelin 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılmış bulunan Yönetmeliklerde yer alan özel hükümler hariç olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olmaları gerektiği,

2- Bahsedilen Bakanlık emrinde 657 sayılı Devlet Memurlarına tabi olarak ve aday memur statüsünde çalışmakta iken 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu çerçevesinde sözleşmeli aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylıksız izinli sayılan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54, 55, 56, 57 ve 58'inci maddeleri çerçevesinde adaylık eğitimlerine tabi tutulmaları; adaylık eğitimlerine başlamış olanlar açısından da adaylık eğitimlerine devam etmeleri ve adaylık süresinin sonunda da mezkûr maddelere göre asli memurluğa atanmaları gerektiği

değerlendirilmektedir.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Özet:Aylıksız izinde olan personelin unvan değişikliği sınavı sonrasında atanmasına dair. (17/08/2012-13061)

Bakanlığınızca 28/04/2012 tarihinde düzenlenen unvan değişikliği sınavına muvazzaf askerlik görevlerini yerine getirmekte olmaları sebebiyle aylıksız izinli iken katılarak veteriner hekim kadrosuna atanma hakkını kazanan ve halen aylıksız izinleri devam eden ...'in söz konusu unvanlı kadroya atanmalarının mümkün olup olmadığına ilişkin ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

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 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. Aynı Genel Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde, "Görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atama yapılacak kadro veya pozisyonlar sınavlardan en az kırkbeş gün önce kurum personeline duyurulur. Başvuru süresi en az beş iş günü olarak belirlenir. İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, duyuruda belirtilen şekilde kurumuna başvuruda bulunabilir. Aylıksız izinde bulunanlar da dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilmesi zorunlu olan izinleri kullanmakta olan kurum personelinin, görevde yükselme eğitimi ve sınavına katılmaları mümkündür." hükmü; 11'inci maddesinin ikinci fıkrasında, "Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucunda başarılı olanlar arasından, üç ay içinde başarı sıralamasına göre duyurulan boş kadro veya pozisyon sayısı kadar atama yapılır." hükmü; ek 3'üncü maddesinde ise, ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında ise, "Bu Yönetmelik kapsamındaki personelin, en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanmaları, bu Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 08/06/2011 tarihli ve 27958 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin geçici 6'ncı maddesinde,

“Bu Kanun Hükümünde Kararnamenin uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bu Kanun Hükümünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Anılan düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanun Hükümünde Kararnameye aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.” hükmü bulunmaktadır.

Bu bağlamda, 31/12/2005 tarihli ve 26040 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 11’inci maddesinin üçüncü fıkrasında, “İlan edilen kadro veya pozisyonlar için belirlenen başvuru tarihinin son günü itibarıyla aranan nitelikleri taşıyan personel, duyuruda belirtilen şekilde Bakanlığa başvuruda bulunur. Aylıksız izinde bulunanlar da dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatı uyarınca verilmesi zorunlu olan izinleri kullanmakta olan personelin, görevde yükselme eğitimi ve sınavına katılmaları mümkündür. Ancak, başvuru tarihinin son günü ile sınav tarihi arasındaki sürede yıllık izin kullanılamaz. Duyurudan önce yıllık izinde bulunanlar, en geç eğitimin başlangıç tarihine kadar izinlerini sona erdirmek kaydıyla, başvuruda bulunabilirler.” hükmü; 14’üncü maddesinin birinci fıkrasında, “Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara, bu unvanları en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz etmiş bulunan personelin atanması, bu bölümde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonucundaki başarı sırası ve boş kadro sayısı dikkate alınmak suretiyle gerçekleştirilir.” hükmü; 20’nci maddesinin ikinci fıkrasında ise, “Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucunda başarılı olanlar arasından, sınav sonuçlarının kesinleşmesine müteakiben üç ay içinde başarı sıralamasına göre duyurulan boş kadro veya pozisyon sayısı kadar atama yapılır.” hükmü getirilmiştir.

Bu itibarla, Bakanlığınızca 28/04/2012 tarihinde düzenlenen unvan değişikliği sınavına muvazzaf askerlik görevlerini yerine getirmekte olmaları sebebiyle aylıksız izinli iken katılarak veteriner hekim kadrosuna atanma hakkını kazanan ve halen aylıksız izinleri devam eden ...’in söz konusu unvanlı kadroya mevzuatla belirlenmiş bulunan süre içinde atanmaları gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Başarı belgesinin görevde yükselme uygulamalarında “Takdirname” ile aynı şekilde puanlandırılması hk. (05/09/2012-13519)

“Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”in eki Personel Değerlendirme Formunun (3) numaralı değerlendirme ölçütünde yer verilen ve 18/4/1999 tarihinden sonra ilgili mevzuat hükümlerine göre verilmiş olan her takdirname için (1) puan verilmesini öngören düzenlemenin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 122’nci maddesiyle getirilen başarı belgesi için de geçerli olup olmadığına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değişik 122’nci maddesinin birinci fıkrasında, “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. Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir.” hükmüne yer verilmiş olup, bu maddenin önceki halinde, “Görevinde olağanüstü gayret ve çalışması ile başarı sağlayan memurlara merkezde atamaya yetkili amirler, illerde valiler ve kaymakamlar tarafından takdirname verilebilir. Takdirname sicile geçer.” hükmü yer almaktaydı.

Diğer 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, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla; 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. Ayrıca, söz konusu Yönetmeliğin 15’inci maddesinde, “Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet

Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler.” hükmü gereğince, her kurum kendi personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esaslarını, kendi özel yönetmeliğinde düzenlemiştir.

Aynı Genel Yönetmeliğin eki Personel Değerlendirme Formunun (3) numaralı değerlendirme ölçütünde, 18/4/1999 tarihinden sonra ilgili mevzuat hükümlerine göre verilmiş olan, aynı yılda verilmiş birden fazla belgeden sadece birer tanesi değerlendirmeye alınacak şekilde, her takdirname için (1) puan; her ödül için de (2) puan verilmesi öngörülmüştür.

Bu itibarla, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”in eki Personel Değerlendirme Formunun (3) numaralı değerlendirme ölçütünün, “takdirname”nin puanlanması ile ilgili olmasına rağmen, “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” verilmesi öngörülen başarı belgesinin, “takdirname” yerine ikame edilmiş bulunması ve takdirnameye göre daha nitelikli şartlara bağlanmış olmasından dolayı, başarı belgesinin de takdirnameyle aynı şekilde puanlanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Doktora öğrenimini tamamlayan ...'un, görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın uzman, şef veya bu unvanlı kadrolarla aynı düzeydeki diğer görevler ile daha alt görevlere atanması hususunun, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu hk.(14/03/2012-4317)

İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünüzde veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan ve doktora öğrenimini tamamlayan'un, Kurumunuzda münhal bulunan şef kadrosuna görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın atanmasının mümkün olup olmadığına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 orta-öğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı; bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve doktora öğrenimini bitiren personelden, atanılacak görev için aranan ve 6 ncı maddenin ikinci fıkrasına göre hesaplanan toplam hizmet süresine sahip olmaları ve mevzuatla aranan öğrenim şartını taşımaları kaydıyla uzman veya aynı düzeydeki görevler ile daha alt görevlere yapılacak atamalarda ise bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı hükmüne yer verilmiştir. Aynı Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde bulunan, "Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü gereğince, her kurum kendi personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esaslarını, kendi özel yönetmeliğinde düzenlemiştir.

Diğer taraftan, 08/08/2011 tarihli ve 28019 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, "İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği" nin 21'inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde, "Bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve doktora öğrenimini bitiren personelden, atanılacak görev için aranan toplam hizmet süresine sahip olmaları ve mevzuatla aranan öğrenim şartını taşımaları kaydıyla uzman veya aynı düzeydeki görevler ile daha alt

gövlere yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, **İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünüzde veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapan ve doktora öğrenimini tamamlayan ...’un, yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,** görevde yükselme sınavına tabi tutulmaksızın uzman, şef veya bu unvanlı kadrolarla aynı düzeydeki diğer görevler ile daha alt görevlere atanması hususunun, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Görevde yükselme sınavına katılmak için aranılan “en az iki yıl çalışmış olma” şartını taşıyan personelin olmaması durumunda diğerlerinin başvurusunun kabul edilmesi hk. (05/10/2012-14445)

Üniversitenizin 01/03/2006 tarihinde kurulduğundan bahisle, boş bulunan şube müdürü kadrosu için yapılması planlanan görevde yükselme sınavına atanmak için aranan şartlardan, kurumda en az iki yıl çalışma şartını taşıyan şef unvanlı hiçbir personelin bulunmadığı belirtilerek, görevde yükselmeye ilişkin Genel Yönetmeliğin 6’ncı maddesi hükmüne göre kurumda en az iki yıl çalışma şartını taşımayanların müracaatlarının kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla; 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 kurum 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 hüküm altına alınmış olup; 6’ncı maddesinde, “Devlet memurlarının görevde yükselme mahiyetindeki atamalarının yapılabilmesi için kurumların çıkaracakları görevde yükselme yönetmeliğinde belirtilen süre kadar bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olması şarttır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibariyle aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler. Bu sürelerin en az iki yılının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması şartı aranır. Ancak, yeni kurulan kurum ve kuruluşlar ile görevde yükselmeyle ilgili ilanlara başvuru olmaması halinde atamanın yapılacağı kurumda en az iki yıl çalışmış olmak şartı aranmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 12/11/2005 tarihli ve 25991 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 14’üncü maddesinin üçüncü fıkrasında, Birimler tarafından personel dairesi başkanlığına gönderilen başvuru dilekçeleri, Görevde Yükselme Eğitimi ve Unvan Değişikliği Sınavı Başvuru İnceleme Kurulunca, başvuruda bulunanların gerekli nitelikleri taşıyıp taşımadıklarının saptanması amacıyla incelenir.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Üniversitenizce oluşturulan “Görevde Yükselme Eğitimi ve Unvan Değişikliği Sınavı Başvuru İnceleme Kurulunca” yapılan inceleme sonucunda, diğer şartları taşımakla birlikte, kurumda en az iki yıl çalışmış olma şartını taşıyan hiç kimsenin olmaması halinde, kurumda en az iki yıl çalışmış olma şartını taşımayanların başvurularının kabul edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Özet: Görevde yükselme eğitimlerinin personelin bizzat eğitimlere tabi tutulduklarının resmi olarak tespitinin yapılması durumunda eğitim programının teknolojik imkanlarla gerçekleştirilebileceğine ilişkin (22/10/2012-15861)

Bakanlığınızca düzenlenecek görevde yükselme ortak konularına ilişkin eğitimlerin, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde telekonferans sistemi üzerinden verilmesinin mümkün olup olmadığına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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 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, bu Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Yönetmeliğin 8’inci maddesinde, “Bu Yönetmelik kapsamında bulunan personelin görevde yükselme mahiyetindeki atamalarının yapılabilmesi amacıyla, atama yapılacak görevler için en az yetmişbeş saat olmak üzere, düzenlenecek görevde yükselme eğitimi programına katılmaları gerekir. Ancak, ilgili mevzuatı uyarınca verilmesi zorunlu olan izinler süresince eğitime katılma şartı aranmaz. Aylıksız izinde bulunanlar, eğitim programı ile öngörülen toplam sürenin en az yarısı kadar eğitime katılmaları kaydıyla, bu eğitim sonunda düzenlenecek görevde yükselme sınavına girebilirler. Yukarıdaki izinler dışında, zorunlu olduğu belgelendirilen hâllerde, eğitim süresince izin kullanmamış olan personele on saate kadar izin verilebilir.” hükmü getirilmiştir.

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.

Diğer taraftan, 22/08/2005 tarihli ve 25914 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, “Kültür ve Turizm Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 10’uncu maddesinin birinci fıkrasında, “Bu Yönetmelik kapsamında bulunan Bakanlık personelinden; görevde yükselme sınavına tabi olanların, bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde yer alan ortak ders konularında en az otuz saat, (h) bendinde yer alan ders konularında en az kırk beş saat ve günde en fazla yedi saat olmak üzere, atanacakları görevin niteliğine göre toplam en az yetmiş beş saat, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü ile Personel Dairesi Başkanlığınca müştereken düzenlenecek görevde yükselme eğitimi programının tamamına katılmaları şarttır.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla;

1- Görevde yükselmeye ilişkin mevzuatta görevde yükselme eğitimlerin yüz yüze eğitim şeklinde verilmesi zorunluluğuna ya da uzaktan eğitim yoluyla da verilebileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı,

2- İlgili personelin mevzuatla belirlenmiş bulunan bazı istisnalar hariç olmak üzere görevde yükselme eğitimlerinin tamamına katılmalarının zorunlu olduğu; bundan dolayı, uygulanan eğitim yöntemi/tekniki ne olursa olsun, söz konusu personelin eğitimlere bizzat tabi tutuldukları hususunun resmi olarak tespitinin sağlanması gerektiği; ayrıca, eğitimlerin güvenli ve sorunsuz bir şekilde eğitilenlere ulaştırılması için ihtiyaç duyulan teknolojik alt yapının oluşturulması hususuna özen gösterilmesi gerektiği

değerlendirilmektedir.

Özet: İcra müdür yardımcısı unvanlı kadrodan avukat unvanlı kadroya, mevzuatla aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıyanların atanabilmesinin mümkün olduğu hk. (16/11/2011-21713)

Adalet Bakanlığında icra müdür yardımcısı unvanlı kadroda görev yapan personelin Rektörlüğünüz emrine avukat kadrosuna naklen atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla; 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 hüküm altına alınmış olup; aynı maddenin 2’nci fıkrasının (e) bendinde ise, Adalet Bakanlığı icra müdür ve yardımcısı kadrolarına yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı Yönetmeliğin 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 atanmaları, bu Yönetmeliğin üçüncü bölümünde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonundaki başarısına göre gerçekleştirilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 12/11/2005 tarihli ve 25991 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 5’inci maddesinin son fıkrasında unvan değişikliğine tabi kadrolar arasında avukat unvanlı kadroya yer verilmiş olup; aynı Yönetmeliğin 10/a maddesinde ise, söz konusu kadroya atanmak için aranan şartlar düzenlenmiştir.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik kapsamında bulunmayan icra müdür yardımcısı unvanlı kadrodan avukat unvanlı kadroya, mevzuatla aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıyanların atanabilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Aday memurun unvan değişikliği sınavına katılmasının mümkün olmadığına ilişkin (01/03/2012-3418)

“Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde Anadolu Üniversitesi işletme fakültesi işletme bölümü mezunu olarak aday memur statüsünde Başkanlığınız emrine memur unvanlı kadroya atanan’ın, daha önce Hacettepe Üniversitesi mühendislik fakültesi fizik mühendisliği bölümünü bitirdiğinden bahisle, unvan değişikliği sınavı sonucunda fizik mühendisliği diplomasını kullanıp kullanamayacağı ile unvan ve sınıfının değiştirilip değiştirilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”in 2’nci maddesinde, bu Yönetmeliğin, özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla; 13/12/1983 tarihli ve 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 yapılacak 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 alınmış olup; ek 3’üncü maddesinin birinci fıkrasında da, “Unvan değişikliği sınavları, kurumlarca belirlenecek görev alanları ve atama yapılacak görevin niteliğine ilişkin konularda yazılı olarak yaptırılır ve bu sınavlara katılacaklarda, kurumda veya öğrenim durumları ile ilgisi bulunmayan görevlerde belirli süre hizmet yapmış olma şartı aranmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 16/06/2005 tarihli ve 25847 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 5’inci maddesinin son fıkrasında unvan değişikliğine tabi kadrolara yer verilmiş olup; aynı Yönetmeliğin 20’nci maddesinde ise, söz konusu kadrolara atanmak için aranan şartlar düzenlenmiştir.

Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 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 aday 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; 55’inci maddesinde de “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.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı Kanunun 58’inci maddesinde ise,

adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adayların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanacakları ve asli memurluğa geçme tarihinin adaylık süresinin sonunu geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”in, görevde yükselme veya unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamalar hakkında uygulanacağını ilgili Genel Yönetmelikle hüküm altına alınmış bulunması ve söz konusu personelin halen memur adayı olması sebebiyle, adı geçenin, unvan değişikliği sınavına aday memur statüsünde iken katılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: İtfaiye eri olarak görev yapan önlisans mezunu'nın Kurumunuzda münhal bulunan hangi unvanlı kadrolara atanmasının uygun olduğu hk. (26/12/2011-24409)

Halen Samsun Belediye Başkanlığı bünyesinde itfaiye eri olarak görev yapan ön lisans mezunu'nın Kurumunuzda münhal bulunan hangi unvanlı kadrolara atanmasının mümkün bulunduğuna ilişkin ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 08/06/1984 tarihli ve 217 sayılı “Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun Hükmünde Kararname”nin 3’üncü maddesinin (e) bendinde, kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve incelemeleri yapmak veya yaptırmak, personel rejimleri arasında uyum ve denge sağlamak, bu konularda gerekli ilke ve esasları tespit etmek; (g) bendinde, personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tespit etmek ve uygulamayı izlemek; söz konusu maddenin (h) bendinde de, kamu kuruluşlarında, personel planlaması yapılması ve uygulamasına yardımcı olmak ve her kademedeki görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile ileriki kadrolara hazırlanmalarını sağlamak üzere gerekli eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve bunların takip ve değerlendirilmesine ait esasları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek; 9’uncu maddesinin (a) bendinde, kamu personelinin yurt içinde ve yurtdışında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim ve yetiştirilmeleri ile ilgili her türlü çalışmalar yapmak, ilgili kurumlara tekliflerde bulunmak ve gereken hallerde işbirliği sağlamak, uygulamaları takip etmek, değerlendirmek ve denetlemek; aynı maddenin (f) bendinde ise, üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapmak, personelin ileriki kadrolara hazırlanmaları için uygun usul ve vasıtaları tespit etmekle adı geçen Başkanlık görevli ve yetkili kılınmıştır.

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 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 15’inci maddesinde, “Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar

için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.” hükmü getirilmiştir.

Söz konusu 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 tanımlanmıştır.

Bununla birlikte, 21/10/2006 tarihli ve 26326 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Belediye İtfaiye Yönetmeliği”nin 8’inci maddesinde, “Belediye itfaiye teşkilatı personel kadro ve unvanları, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslara göre; daire başkanı, itfaiye müdürü, itfaiye şube müdürü, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu ve itfaiye eri kadroları ile diğer kadrolardan oluşur.” hükmü; 13’üncü maddesinde, “İtfaiye eri; yangın söndürme, araç kullanma ve arama-kurtarma, çalışmalarını yerine getirir; itfaiye hizmet binası ve müştemilatının güvenliğini, temizliğini, araç-gereç ve teçhizatın bakım ve onarımı ile haberleşme ve yazışma gibi yürütülmesi gereken diğer iş ve işlemleri yapar.” hükmü; 15’inci maddesinde, “İtfaiye erliğine atanmak için 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesindeki genel şartların yanı sıra; a) En az lise veya dengi okul mezunu olmak, b) Sağlık açısından kapalı mekan, dar alan ve yükseklik gibi fobisi olmamak kaydıyla itfaiye teşkilatının çalışma şartlarına uygun olmak, c) Tartılma ve ölçülme aç karnına, soyunuk ve çıplak ayakla olmak kaydıyla erkeklerde en az 1.67 m, kadınlarda en az 1.60 m boyunda olmak ve boyun 1 m den fazla olan kısmı ile kilosunda (+,-) 10 kg. dan fazla fark olmamak, ç) 25 yaşını doldurmamış olmak şartları aranır.” hükmü; 19’uncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, “İtfaiye çavuşluğuna atanabilmek için; 1) En az lise mezunu olması, 2) 4 yıllık yüksek öğrenim mezunları için 2 yıl; 2 yıllık yüksek okul mezunları için 3 yıl, lise ve dengi okul mezunları için 4 yıl itfaiye eri olarak çalışmış olmak, 3) Son üç yıllık sicil notu ortalaması en az iyi derecede olmak, 4) Görevde yükselme sınavında başarılı olmak, 5) Kadro durumu elverişli olmak gerekir.” hükmü yer almaktadır.

Zira, 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik”in geçici 1’inci maddesinde, “Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte belediyeler için yardımcı hizmetler sınıfına dahil olarak ihdas edilmiş bulunan itfaiye eri unvanlı kadrolar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın personeli ile birlikte genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmiş sayılır.” hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, 12/11/2005 tarihli ve 25991 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 5’inci maddesinin idari hizmet-

ler grubuna yer verilen (f) bendinin (2) numaralı alt bendinde, “Memur, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Ambar Memuru, Santral Memuru, Daktilograf, Sekreter, Veznedar, Satınalma Memuru, Ayniyat Memuru, Yurt Yönetim Memuru, Tahsildar, Mutemet, İkmal Malzeme Sorumlusu, Raportör, Şoför, Koruma ve Güvenlik Görevlisi” unvanları; yardımcı hizmetler grubuna yer verilen (g) bendinde ise, “Teknisyen Yardımcısı, Aşçı, Kaloriferci, Bekçi, Dağıtıcı, Hizmetli, Hastabakıcı, Gassal ve Hayvan Bakıcısı” unvanları aynı düzeyde görevler olarak düzenlenmiş olup, aynı Yönetmeliğin 25’inci maddesinde, “Diğer personel kanunlarına tabi olan personel öğrenim durumları ve ihraz ettikleri unvanlar dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolara atanmalarında görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan genel hükümlere göre atanabilirler. Emsali kadroların belirlenmesi ve benzeri konularda tereddüt olması halinde Devlet Personel Başkanlığının görüşü dikkate alınır.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından, kuruma naklen atanacaklar için, aynı düzeyde unvanlı kadrolarda görev yapmış olmak şarttır. Bunların atanmış oldukları unvanlardan daha üst unvanlara yükselebilmeleri bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, halen Samsun Belediye Başkanlığı bünyesinde itfaiye eri olarak görev yapan önlisans mezunu’nın Rektörlüğünüzde münhal bulunan memur veya “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nde memur unvanıyla aynı düzeyde görevler olarak düzenlenmiş bulunan diğer görevler ile daha alt görevlere, söz konusu unvanlı kadrolar için mevzuatla aranan öğrenim, sertifika gibi şartları taşıması kaydıyla, genel hükümler çerçevesinde naklen atanması hususunun, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Öğretmen olarak görev yapmakta olan personelin sınava tabi olmasının eğitim uzmanı unvanlı kadroya atanamayacağı hk. (12/10/2012-15374)

Halen Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen unvanı ile görev yapmakta olan..., İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünüzdeki eğitim uzmanı kadrosuna atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”in 2’nci maddesinde; bu Yönetmeliğin, özel kanunlarındaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki I ve III sayılı cetvelerde 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 hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, aynı maddenin ikinci fıkrasının (h) bendinde ise “Milli Eğitim Bakanlığında eğitim öğretim hizmetleri sınıfına dahil kadrolardan eğitim uzmanı kadrolarına yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Aynı Genel Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde de, “Aynı düzey görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri ... ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer taraftan, söz konusu Genel Yönetmeliğin 15’inci maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan, “Milli Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği” nin “Araştırma ve Planlama Hizmetleri” başlıklı 5’inci maddesinin b/1 bendinde, “Talim Terbiye Kurulu uzmanı, eğitim uzmanı” unvanları yer almakta, aynı Yönetmeliğin 24’üncü maddesinin beşinci fıkrasında ise, “Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabidir. Ancak, Bakanlıkta veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, ilgilinin talebinin olması halinde görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan ve hizmet şartı aranmadan atama yapılabilir.” hükmü yer almaktadır

Bununla birlikte, 08/08/2011 tarihli ve 28019 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 5’inci maddesinin, “Araştırma, planlama ve savunma hizmetleri grubu” başlıklı (b) bendinin (1) numaralı alt bendinde, “Eğitim uzmanı, sivil savunma uzmanı” unvanlarına yer verilmiş, aynı Yönetmeliğin eğitim uzmanı kadrosuna atanabilmek için; aranan şartları düzenleyen 7’nci maddesinin ç-2 bendinde de, “Son müracaat tarihi itibarıyla en az iki yılı il müdürlüğünde mühendis,

bilgisayar mühendisi, inşaat mühendisi, meteoroloji mühendisi, elektronik mühendisi, çevre mühendisi, kimya mühendisi, jeoloji mühendisi, jeofizik mühendisi, harita mühendisi, endüstri mühendisi, ziraat mühendisi, mimar, şehir plancısı, tekniker, teknisyen, arama ve kurtarma teknisyeni, veteriner hekim, psikolog, sosyal çalışmacı, hemşire, sağlık memuru, avukat, programcı, mütercim, kameraman, fotoğrafçı, çözümleyici, muhasebeci, enformasyon memuru, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, ambar memuru, satın alma memuru, santral memuru, şef, koruma ve güvenlik şefi veya daha üst unvanlı bir kadroda olmak üzere en az sekiz yıl hizmeti bulunmak” hükmü yer almaktadır. Aynı Yönetmeliğin 22’nci maddesinin birinci fıkrasında, “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 il müdürlüğünde belli bir süre çalışmış olmanın dışındaki tüm şartlar aranır.” denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, Genel Yönetmeliğin ilgili maddesi Milli Eğitim Bakanlığında eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil kadrolardan eğitim uzmanı kadrosuna atanmayı kapsam dışına almış olmakla birlikte, diğer kurumlarda öğretmen unvanlı kadrodan eğitim uzmanı unvanlı kadroya yapılacak atamaların görevde yükselme mahiyetinde olması sebebiyle, söz konusu personelin Kurumunuzdaki eğitim uzmanı kadrosuna atanabilmesinin mümkün olmadığı müta-laa edilmektedir.

Özet: Sayman unvanlı kadro ile şube müdürü unvanlı kadronun aynı düzeyde görevler olmadığı hk. (15712/2011-21905)

Kurumunuzda halen sivil savunma memuru olarak görev yapan'ın daha önce sayman ve veri hazırlama kontrol işletmeni olarak görev yapmış bulunduğunu belirterek; sayman unvanlı kadro ile şube müdürü unvanlı kadronun aynı düzeyde görevler olup olmadığı ve adı geçenin hangi kadrolara sınavsız atanmasının mümkün bulunduğuna ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 orta-öğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir. Aynı Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde bulunan, "Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü gereğince, her kurum kendi personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esaslarını, kendi özel yönetmeliğinde düzenlemiştir.

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 maddesinde ise, sayman unvanının hiyerarşik kademesine yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 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 5’inci maddesinin birinci fıkrasının “İdari hizmetler grubu” başlıklı (d) bendinin (1) numaralı alt bendinde, “Ayniyat saymanı, muhasebeci, kontrol memuru, eğitmen” kadrolarına; (2) numaralı alt bendinde, “Bilgisayar işletmeni, veri hazırlama kontrol işletmeni, veznedar, anbar memuru, ayniyat memuru, belediye trafik memuru, bilet satış memuru, evlendirme memuru, gemi adamı, gişe memuru, memur, mutemet, sayaç memuru, tahsildar, koruma ve güvenlik görevlisi” kadrolarına; (3) numaralı alt bendinde ise, “şoför” kadrosuna yer verilmiştir. Anılan Yönetmeliğin 22’nci maddesinde de, “Bu Yönetmelik kapsamında bulunan unvanları, daha önce ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak kazananların ve bu kadrolara atananların hakları saklıdır.” hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla, sayman unvanlı kadro ile şube müdürü unvanlı kadronun aynı düzeyde görevler olmadığı; daha önce sayman olarak görev yapmış bulunan sivil savunma memuru ...’ın “Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik” ve diğer kurumsal yönetmeliklerde **“İdari hizmetler grubu”nda sayman ve/veya ayniyat saymanı ile aynı alt grupta düzenlenmiş bulunan görevlere ve bu görevlerle aynı düzeyde veya daha alt düzeyde gösterilen diğer görevlere genel hükümler çerçevesinde sınavsız atanması hususunun, söz konusu görevler için mevzuatla aranan şartları taşımaması kaydıyla, Kurumunuzun takdirinde olduğu değerlendirilmektedir.**

Özet: “ilçe müdürü” ile “gençlik merkezi müdürü” kadrolarına 18/04/1999 tarihinde iki yıllık yükseköğretim mezunu olanların atanmasının mümkün olduğu hk. (12/07/2012-11845)

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”te 20/02/2012 tarihli ve 2012/2876 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla gerçekleştirilen ve “ilçe müdürü” ile “gençlik merkezi müdürü” kadrolarının kapsam dışına çıkarılmasına ilişkin değişikliğe binaen, “gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürü” ve “gençlik merkezi müdürü” unvanlı kadrolara iki yıllık yükseköğretim mezunu veya ortaöğretim mezunu olanların atanmalarının mümkün bulunup bulunmadığına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği gibi, 21/05/1986 tarihli ve 3289 sayılı “Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”un geçici 11’inci maddesinin birinci fıkrasında, “Bu Kanun ile çıkarılması öngörülen düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.” hükmü getirilmiş olup, 08/08/2011 tarihli ve 649 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 53’üncü maddesiyle, bahsedilen Kanunda yer alan “Spor İl ve İlçe Müdürlükleri” ibareleri “Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri” şeklinde değiştirilmiş ve mevzuatta Spor Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatına yapılmış olan atıfların gençlik hizmetleri ve spor il ve ilçe müdürlüklerine yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 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 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; 20/02/2012 tarihli ve 2012/2876 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik ikinci fıkrasında, Spor Genel Müdürlüğünde gençlik merkezi müdürü kadrolarına ve başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdürlüklerine, taşra teşkilatı bölge ve il müdürü ile doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşlarının müdür kadrolarına ve bunların yardımcılıklarına, ilçe müdürü kadrolarına yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı; üçüncü fıkrasında ise, kurum ve kuruluşların daha üst görevler de dahil olmak üzere ikinci fıkrada belirtilen görevler ile bu Yönetmelik kapsamında bulunmayan diğer görevlere yapılacak atamalara ilişkin şartlarını özel yönetmeliklerinde düzenleyebileceği hükmüne yer

verilmiştir. Aynı Genel Yönetmeliğin 15'inci maddesinde bulunan, "Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir." hükmü gereğince, her kurum kendi personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esaslarını, kendi özel yönetmeliğinde düzenlemiştir.

Bununla birlikte, 01/07/2011 tarihli ve 27981 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nin 2'nci maddesinde, "Bu Yönetmelik, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personeli kapsar." hükmü mevcuttur. Mezkûr Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, görevde yükselme sınavına tabi olarak atanacaklarda aranacak genel şartlara; 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde ise, "şube müdürü", "gençlik merkezi müdürü", "spor eğitim merkezi müdürü", "ilçe gençlik ve spor müdürü" ve "basın ve halkla ilişkiler şube müdürü" unvanlı kadrolara atanacaklarda aranacak özel şartlara yer verilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 25'inci maddesinde de, "Bu Yönetmelik hükümlerini Gençlik ve Spor Genel Müdürü yürütür." hükmü bulunmakta olup, geçici 1'inci maddesinde de, "18/4/1999 tarihinde görevde bulunan ve aynı tarih itibarıyla iki veya üç yıllık yükseköğrenim mezunu olanlar, diğer koşullara sahip oldukları takdirde, 7 nci maddenin uygulanması bakımından dört yıllık yükseköğrenim görmüş kabul edilirler." hükmü mevcuttur.

Bu itibarla;

1- Genel Yönetmelik, kapsam dışında yer verilmiş olan görevlerin, kurumsal yönetmeliklerde sınav şartı da dâhil olmak üzere düzenlenmesine cevaz vermektedir. Nitekim, 08/06/2007 tarihli ve 26546 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İçişleri Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik"te il müdürü unvanlı birçok kadro, görevde yükselme sınavıyla atanılan görevler olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, Kurumunuzun öncelikle "gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürü" ve "gençlik merkezi müdürü" unvanlı kadroların görevde yükselme sınavı kapsamında bir görev olarak kalıp kalmaması hususunda takdir yetkisini kullanması gerektiği,

2- Kurumunuzun takdir yetkisini, "gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürü" ve "gençlik merkezi müdürü" unvanlı kadroların görevde yükselme sınavı kapsamında dışında bir görev olması yönünde kullanılması halinde, "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"nde bu yönde bir değişiklik yaparak bahsedilen Yönetmelikten söz konusu unvanlı kadrolara ilişkin hükümlerin tamamen çıkarılması ya da sınav şartı hariç atanma şartlarının düzenlenmesi,

3- Kurumunuzun takdir yetkisini, “gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürü” ve “gençlik merkezi müdürü” unvanlı kadroların görevde yükselme sınavı kapsamında bir görev olarak kalması yönünde kullanılması halinde ise mevcut kurumsal yönetmeliğinizde yer alan amir hükümlerin uygulanmaya devam edilmesi gerektiği,

4- Halen yürürlükte bulunan hükümler göz önünde bulundurulduğunda, Kurumunuzca düzenlenecek görevde yükselme sınavında başarılı olmaları ve mevzuatla aranan diğer şartları taşımaları kaydıyla, 18/4/1999 tarihinde görevde bulunan ve aynı tarih itibariyle iki veya üç yıllık yükseköğrenim mezunu olanların “gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürü” ve “gençlik merkezi müdürü” unvanlı kadrolara atanmalarının mümkün bulunduğu; ortaöğrenim mezunlarının ise, söz konusu unvanlı kadrolara atanmalarının mümkün olmadığı

değerlendirilmektedir.

Özet:Şef olarak görev yapmakta olan personelin sayman ve bu unvanla aynı düzeydeki diğer görevlere, görevde yükselme sınavına katılmaksızın, atanmasının uygun olduğu hk. (22/03/2012-4648)

Şef kadrosunda görev yapan personelin sayman kadrosuna, yönetim hizmetleri grubunda yer alan unvanlarda görev yapan (şube müdürü, şef) personelin idari hizmetler grubunda yer alan kadrolara, görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

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 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 hüküm altına alınmış, söz konusu Genel Yönetmelik’in “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde; “Aynı düzeyde görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta yada grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri,” “Üst görev: 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha üst hiyerarşi içindeki görevleri,” “Alt görev: 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunda belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha alt hiyerarşi içindeki görevleri... ifade eder.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Diğer taraftan, adı geçen Genel Yönetmeliğin 15’inci maddesinde; “Kurumlar, bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak öğrenim düzeyi ile hizmet süresi, alt görevlerde bulunma süresi ve disipline ilişkin şartlar ile bunlar için verilecek görevde yükselme eğitiminin ilanı, şekli, süresi, konuları, ağırlıkları ve kapsama dahil edilecek diğer unvanlar ve bunlara ilişkin seçme kriterlerini, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile bu konulara ilişkin diğer hususları Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü alarak çıkaracakları yönetmelikle düzenler. Bu Yönetmeliğin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 27/09/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun 15’inci maddesinde, “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 ve aynı maddede hiyerarşik kademeler sıralanmakta olup, buna göre şef unvanlı kadronun şube müdürlüğünün

altında, memurluğun ise üzerinde yer alan bir hiyerarşik kademe olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu maddede sayman unvanlı kadroya yer verilmemiştir.

Yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde; Yönetim hizmetleri grubunda yer alan şef veya diğer unvanlı kadrolarda görev yapan personelin idari hizmetler grubunda yer alan sayman veya diğer unvanlı kadrolara, mevzuatta aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilebilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıması kaydıyla, görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan atanmasının mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: Daha önce teğmen olarak görev yapmış olan personelin, aranılan şartları taşıması kaydıyla, şef olarak atanmasının kurumun takdirinde olduğu hk. (07/03/2012-3372)

Genelkurmay Başkanlığı Kara Kuvvetleri Komutanlığı emrinde piyade teğmen olarak görev yapmaktayken kendi isteği ile sözleşmesi feshedilip, Başkanlığınızda memur kadrosuna ataması yapılan personelin şef unvanlı kadroya atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

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 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 hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, söz konusu Yönetmeliğin ek 1’inci maddesinde; “Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir. Diğer personel kanunlarına tabi olanların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi görevlere atanmalarında ihraz ettikleri unvanlar, aynı unvanın olmaması halinde öğrenim durumu ve ihraz ettiği unvanla birlikte atanacağı unvan ve Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü dikkate alınır. İlk defa açıktan atamalarda bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde; söz konusu personelin şef kadrosuna atamasının yapılmasının, daha önce piyade teğmen olarak görev yapmış olması ve mevzuatta belirtilen diğer şartları taşıması kaydıyla, Kurumunuzun takdirinde bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: İlan edilen kadro sayısı ne olursa olsun, atanma şartlarını taşıyıp başvuruda bulunan ilgili tüm personelin unvan değişikliği sınavına katılabileceği hk. (21/12/2011-24312)

Rektörlüğünüzce unvan değişikliği sınavı düzenleneceğini belirterek, ilan edilen kadro sayısının üç katı kadar personelin mi unvan değişikliği sınavına kabul edileceği, yoksa başvuranların tamamının mı söz konusu sınava alınacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

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 hüküm altına alınmıştır. Aynı Genel Yönetmeliğin 9’uncu maddesinin ikinci fıkrasında, “Görevde yükselme eğitimine katılacakların sayısı, duyurulan boş kadro veya pozisyon sayısının üç katını geçemez. Üç katından az istekli bulunması hâlinde, başvuru şartlarını taşıyan başvuru sahibi tüm personelin eğitime alınması sağlanır. Duyurulan kadro veya pozisyon sayısının üç katından fazla personelin başvurması hâlinde, bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Personel Değerlendirme Formunda belirtildiği şekilde puanlama yapılmak suretiyle, toplam puanı en fazla olandan başlamak üzere, kadro veya pozisyon sayısının üç katı kadar personel belirlenerek eğitime alınır.” hükmü getirilmiş olup, ek 3’üncü maddesinin birinci fıkrasında ise, 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 hükme bağlanmıştır.

Bununla birlikte, 12/11/2005 tarihli ve 25991 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 23’üncü maddesinde, “5 inci maddede belirtilen unvan değişikliğine tabi kadrolara personelin atanması, bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde eğitime tabi tutulmaksızın yapılacak unvan değişikliği sınavı sonucundaki başarısına göre gerçekleştirilir.” hükmü; 28’inci maddesinde de, “Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde, 15/3/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Ku-

rum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik hükümleri uygulanır.” hükmü düzenlenmiştir.

Bu itibarla, ilan edilen kadro sayısının üç katının belirlenmesi hususunun, görevde yükselme eğitimine alınacaklara ilişkin olduğu; ilan edilen kadro sayısı ne olursa olsun, atanma şartlarını taşıyıp başvuruda bulunan ilgili tüm personelin unvan değişikliği sınavına katılabileceği değerlendirilmektedir.

Yabancı Dil Tazminatına Dair

Özet: Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarına dayalı olarak yabancı dil tazminatı ödenemeyeceği hk. (27/06/2011-12154)

Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarının Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS) sınav sonuçlarıyla karşılaştırılması suretiyle her hangi bir kadroda veya sözleşmeli personel pozisyonunda görev yapan personele yabancı dil tazminatı ödenmesi hususunda tereddüte düşüldüğünden bahisle, uygulamaya esas Başkanlık görüşümüzün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 27/06/1989 tarihli ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname-nin 2'nci maddesinde, "Aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan personel-den, (kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalışan personel dahil), Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen dillerden yine bu iki kurum tarafından tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil seviye tespiti sonunda her bir dil için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere Maliye Bakanlığının teklifi ve Başbakan onayı ile belirlenecek miktarlarda aylık yabancı dil tazminatı ödenebilir." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 23/06/2007 tarihli ve 26561 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Personelinin Yabancı Dil Bilgisi Seviyesinin Tespitine Dair Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik" in 1'inci maddesinde, "Bu Yönetmeliğin amacı, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen kapsama dahil personele tazminat ödenecek yabancı dillerin tespiti ve yabancı dil sınavlarının düzenlenmesine ilişkin esas ve usuller ile diğer hususları düzenlemektir." hükmü yer almıştır.

Diğer taraftan, Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS), 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesi gereğince hazırlanarak 31/01/2009 tarihli ve 27127 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Doçentlik Sınav Yönetmeliği" uyarınca doçent adaylarının gireceği merkezi bir sınavdır.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, "Kamu Personelinin Yabancı Dil Bilgisi Seviyesinin Tespitine Dair Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik" ile kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen kapsama dahil personele tazminat ödenmesinde Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS) nın esas alınması ve söz konusu Yönetmelikte bu sınava eşdeğer bir sınavın öngörülmemiş olması sebebiyle, Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarının yabancı dil tazminatı ödenmesinde dikkate alınmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Yaş Kararı İle İlişği Kesilenlerin Atanmasına Dair

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden ilgili personelin, kamu kurumlarına araştırmacı olarak atama teklifinin yapılmasını müteakip göreve başlaması ile birlikte 926 sayılı Kanunun Geçici 32 inci maddesinde sayılan aylık ve diğer mali haklar haricinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olacağı değerlendirilmektedir. (30/01/2013- 17352)

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesinde "...Bu madde uyarınca yapılacak atamalarda kullanılmak üzere, genel idare hizmetleri sınıfından 5 inci dereceli ikibin adet araştırmacı kadrosu ihdas edilmiştir. Bu kadroları derece değişikliği yapmak suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis etmeye, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. Tahsis edilen kadrolar, Bakanlar Kurulu kararında belirtilen kurumlara ait 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerin ilgili bölümüne eklenmiş sayılır..." hükmü yer almaktadır. 18/8/2011 tarihli ve 28029 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2011/2091 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan "6191 sayılı Kanun Kapsamında İhdas Edilen Araştırmacı Unvanlı Kadroların Tahsisine İlişkin Esaslar" çerçevesinde atama teklifi yapılan personel sayısı kadar kadro Kurumunuza tahsis edilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Ders görevi" başlıklı 89 uncu maddesinde; "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dâhil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretim veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretimlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir." hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede verilecek ders görevinin 657 sayılı Kanunun "ders görevi" kapsamında değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Bu itibarla, 926 sayılı Kanunun Geçici 32 inci maddesi gereğince Genel İdare Hizmetleri Sınıfında ihdas edilen araştırmacı unvanlı kadrolar 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümüne eklenmiş olup söz konusu personelin atama teklifinin yapılmasını müteakip göreve başlaması ile birlikte 926 sayılı Kanunun Geçici 32 inci maddesinde sayılan aylık ve diğer mali haklar haricinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olacağı değerlendirilmektedir.

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin resmi öğretim kurumunda kurumunuzun izni ile ücretli özel ders verebileceği hk. (17/10/2011-19180)

10/03/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa eklenen Geçici 32 inci maddede yer alan hükümler çerçevesinde Rektörlüğünüz emrine atama teklifi yapılan personelin mesai saatleri içerisinde yüksek lisans eğitimi, özel bir öğretim kurumunda ücretli özel ders verme talebi ve 657 sayılı kanuna tabi olup olmadığı hususlarındaki ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

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 yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun “Ders görevi” başlıklı 89 uncu maddesinde; “Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dâhil), 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.” hükmü yer almaktadır.

08/02/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun “Kurumlarda çalıştırılacak personel” başlıklı 8’inci maddesinde; “Uzman öğretici, usta öğretici ve öğretmenlik yapma nitelik ve şartlarını taşıyan diğer Devlet memurlarına, ilgili birimlerin izniyle haftada on saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebilir.” hükmüne yer verilmiş olduğu görülmektedir.

Bu itibarla, söz konusu personelin araştırmacı unvanlı kadrolara atama teklifinin yapılmasını müteakip göreve başlaması ile birlikte 926 sayılı Kanunun Geçici 32 inci maddesinde sayılan aylık ve diğer mali haklar haricinde çalışma saatleri de dahil olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi olacağı değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun amaç ve kapsamına uygun olan eğitim faaliyetlerinde ve kurumlarda görev almak üzere; durumları ayrıca düzenlenmiş resmi okullarda görevli öğretmenlerle birlikte uzman öğretici, usta öğretici ve öğretmenlik yapma nitelik ve şartlarını taşıması şartıyla, Kurumunuzun izniyle haftada on saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personele ait kadronun tahsisi yapılacak teşkilatın ilgili kurumun takdirinde olduğu hk. (20/10/2011-19324)

10/03/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa eklenen Geçici 32 inci maddede yer alan hükümler çerçevesinde Sağlık Bakanlığına atama teklifinizin yapıldığını ve merkez teşkilatında çalışmanıza yasal bir engel bulunup bulunmadığı hususunda görüş talebini içeren ilgi dilekçe ve eki incelenmiştir.

18/8/2011 tarihli ve 28029 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2011/2091 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan “6191 sayılı Kanun Kapsamında İhdas Edilen Araştırmacı Unvanlı Kadroların Tahsisine İlişkin Esaslar”ın 2 nci maddesinde; “Tahsis edilen kadronun teşkilatı, ilgilinin istihdam edileceği birim dikkate alınarak kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, tahsis edilen kadronun teşkilatının belirlenmesi istihdam edileceğiniz birim dikkate alınarak Mezkur Bakanlığın takdirinde bulunmaktadır.

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin şef kadrosuna atanma talebine dair. (10/05/2012-7188)

10/03/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa eklenen Geçici 32 inci maddede yer alan hükümler çerçevesinde Bakanlığınız emrine “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atama teklifi yapılan personelin “Şef” unvanıyla atanma talebi hususunda tereddüte düşüldüğü belirtilerek görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesinde; “...kamu kurum ve kuruluşlarının araştırmacı unvanlı kadrolarına atanmak üzere Milli Savunma Bakanlığı tarafından mali ve sosyal haklarına esas olacak derece, kademe ve rütbeleri belirtilmek suretiyle Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” ve “...Bunlara statüsüne göre bu Kanun hükümleri uyarınca karargâhta görevli emsali sınıf, rütbe ve kıdemdeki subay veya astsubaya ödenmekte olan aylık ve diğer mali haklar (tayın bedeli ve fiilen çalışma karşılığı yapılan ödemeler hariç) ödenir...” hükümleriyle, “...İhdas edilen bu kadrolardan kullanılmayanlar ile herhangi bir nedenle boşalanlar, başka bir işlem yapılmasına gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Buna ilişkin bilgiler ilgili kurumlarca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, Bakanlığınız emrine atama teklifi yapılan adı geçenin mevzuatta aranan öğrenim ile hizmetin yerine getirilebilmesi için gerekli sertifika, ehliyet ve benzeri belgelere sahip olma şartlarını taşıması kaydıyla görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan “Şef” kadrosuna atamasının yapılmasında herhangi bir sakınca bulunmamakla birlikte ilgilinin 6191 sayılı Kanun gereğince atandığı “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadro ile ilişiği kesilecek olup aylık ve diğer mali haklar açısından yeni atanacağı kadro unvanının gerektirdiği şartlara haiz olacağı ve yeniden “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atanmasının mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin vekaleten görevlendirilebileceğine ilişkin (21/11/2012-17674)

10/03/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa eklenen Geçici 32 inci maddede yer alan hükümler çerçevesinde Sağlık Bakanlığı emrine “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atama teklifinizin yapıldığını belirterek Tokat Almus Devlet Hastanesinde görevlendirilip görevlendirilemeyeceğiniz hususunda görüş talebinde bulunduğunuz ilgi dilekçe incelenmiştir.

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesinde; “...kamu kurum ve kuruluşlarının araştırmacı unvanlı kadrolarına atanmak üzere Milli Savunma Bakanlığı tarafından mali ve sosyal haklarına esas olacak derece, kademe ve rütbeleri belirtmek suretiyle Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” ve “...Bunlara statüsüne göre bu Kanun hükümleri uyarınca karargâhta görevli emsali sınıf, rütbe ve kıdemdeki subay veya astsubaya ödenmekte olan aylık ve diğeri mali haklar (tayın bedeli ve fiilen çalışma karşılığı yapılan ödemeler hariç) ödenir...” hükümleriyle, “...İhdas edilen bu kadrolardan kullanılmayanlar ile herhangi bir nedenle boşalanlar, başka bir işlem yapılmasına gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Buna ilişkin bilgiler ilgili kurumlarca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükümde, “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atanan personelin 926 sayılı Kanunda sayılan aylık ve mali haklar haricinde 657 sayılı Kanun kapsamında görev yapacakları belirtilmiş ancak “Araştırmacı(6191)” kadro unvanının görev tanımına yer verilmemiştir.

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun Ek 3 ve Ek 4 üncü maddelerinde Devlet hizmeti yükümlülüğü olan personelin, atama yerleri ve atama işlemine ilişkin sürecin, ilgililerin herhangi bir talepleri olmaksızın diploma ve uzmanlık belgelerinin Sağlık Bakanlığınca tescil işlemlerini müteakip tamamlanacağı; Devlet hizmeti yükümlülüğünün söz konusu Bakanlıkta veya Bakanlıkça uygun görülen diğeri kuruluşlarda Devlet memuru veya ilgililerin talebi halinde 10.7.2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanuna tâbi sözleşmeli sağlık personeli olarak yerine getirebileceği hüküm altına alınmıştır.

3359 sayılı Kanununun Ek 6 ncı maddesinde; “Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personel, mazeret ve zorunlu haller dışında başka yere atanamaz. Ancak deprem gibi olağanüstü hallerde geçici olarak bir ay aşmamak üzere görevlendirilebilir. Mazeret, zorunluluk halleri (...) ⁽¹⁾ gibi nedenlerle başka yere atanan personelin kalan yükümlülük süreleri, eski ve yeni görev yeri hizmet sürelerinin oranına göre belirlenir. Sözleşmeli sağlık personeli olarak Devlet hizmeti yükümlülüklerini yerine getiren personelden sözleşmesi feshedilenler, yükümlülüklerinin geri kalan kısmını Devlet memuru olarak tamamlarlar. Devlet hizmeti yükümlülüğü kapsamında yapılacak atamalar açıktan atama sayısına dahil edilmez. Devlet memuru veya sözleşmeli sağlık personeli olarak Devlet hizmeti yükümlülüğünü tamamlayanlar, talepleri halinde sürelerle ilgili sınırlamalara tâbi olmaksızın ilgili mevzuata

göre kurum içi veya kurumlar arası naklen veya açıktan atamaya hak kazanırlar. Devlet hizmeti yükümlüsü personel, bu Kanun hükümleri dışında genel hükümlere ve ilgili Kurum mevzuatına tâbidir.” hükmü yer almaktadır. Görüleceği üzere, 3359 sayılı Kanun, tabiplerin uzmanlık eğitimlerini tamamlamalarının akabinde herhangi bir seçim hakkı tanımaksızın Devlet hizmet yükümlülüğünü yerine getirmelerini zorunlu kılmaktadır.

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. Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır. Ancak, ilkökul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur’an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir... Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, halen “Araştırmacı(6191)” unvanıyla çalışmakta olan ve Tıpta Uzmanlık Eğitimini tamamlayarak Uzman Doktor sıfatını kazanan personelin ilgili mevzuatı uyarınca mecburi hizmet yükümlülüğünü tamamlamak üzere Tokat Almus Devlet Hastanesinde Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi çerçevesinde vekaleten görevlendirilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özet: 926 sayılı Kanunun ilgili maddesine istinaden kamu kurumlarına araştırmacı olarak ataması yapılan personelin vekaleten görevlendirilebileceğine ilişkin (11/01/2013-318)

10/03/2011 tarihli ve 6191 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa eklenen Geçici 32 nci maddede yer alan hükümler çerçevesinde Bakanlığınız emrine “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atama teklifi yapılan ..uzman hekimlik yapıp yapamayacağı hususunda görüş talebinde bulunduğunuz ilgi yazı incelenmiştir.

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun geçici 32 nci maddesinde; “...kamu kurum ve kuruluşlarının araştırmacı unvanlı kadrolarına atanmak üzere Milli Savunma Bakanlığı tarafından mali ve sosyal haklarına esas olacak derece, kademe ve rütbeleri belirtilmek suretiyle Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” ve “...Bunlara statüsüne göre bu Kanun hükümleri uyarınca karargâhta görevli emsali sınıf, rütbe ve kıdemdeki subay veya astsubaya ödenmekte olan aylık ve diğere mali haklar (tayın bedeli ve fiilen çalışma karşılığı yapılan ödemeler hariç) ödenir...” hükümleriyle, “...İhdas edilen bu kadrolardan kullanılmayanlar ile herhangi bir nedenle boşalanlar, başka bir işlem yapılmasına gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Buna ilişkin bilgiler ilgili kurumlarca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükümde, “Araştırmacı(6191)” unvanlı kadroya atanan personelin 926 sayılı Kanunda sayılan aylık ve mali haklar haricinde 657 sayılı Kanun kapsamında görev yapacakları belirtilmiştir. Diğere taraftan, “Araştırmacı(6191)” kadro unvanından başka bir unvana atanması durumunda söz konusu kadronun başka bir işleme gerek kalmadan iptal edileceği anlaşılmaktadır.

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 ayrılmalari halinde yerlerine kurum içinden veya diğere kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir. Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır. Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur’an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahalli idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir... Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir...” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, halen “Araştırmacı(6191)” unvanıyla çalışmakta olan personelin başka bir kadroya atanması durumunda “Araştırmacı(6191)” unvanına ait aylık ve diğere mali hakları kaybedeceği ancak Uzman Doktor sıfatını haiz bulunan personelin Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi çerçevesinde vekaleten görevlendirilmesinin mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

Özelleştirme Uygulamaları Nedeniyle Geçici Personel Atanmasına Dair

Özet: Özelleştirme uygulamaları sebebiyle diğer kamu kurumlarına 4/C olarak ataması yapılanlardan istihdam edilenlerden her hangi bir şekilde görevinden ayrılanların ikinci kez bu haktan yararlanmaları mümkün bulunmadığı hk. (27/05/2011-10058)

Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesine ilişkin düzenleme çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı emrine atama teklifinizin yapılarak göreve başladığınızı ve ailevi nedenlerden istifa ettiğinizi belirterek eski görevinize dönme talebinde bulunduğunuz ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 20/10/2004 tarih ve 25619 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar”ın 1 inci maddesinde; “Bu madde kapsamında istihdam edilenlerden her hangi bir şekilde görevinden ayrılanlar ile istihdam işlemleri tamamlanmasına rağmen göreve başlamayanlar ikinci kez bu haktan faydalanamazlar.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, Mezkur Karar gereğince geçici personel olarak istihdam edilenlerden her hangi bir şekilde görevinden ayrılanların ikinci kez bu haktan yararlanmaları mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Özelleştirme işlemleri sonrası iş sözleşmesi feshedilerek 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde geçici personel statüsünde istihdam edilen personelin hizmetine ihtiyaç duyulduğu birimlerde amirleri tarafından verilen görevleri yapmaları gerektiğine dair. (14/06/2012-9448)

Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesine ilişkin düzenleme çerçevesinde Bakanlığınız emrine atama teklifi yapılan personelin aşçı, bekçi ve şoför olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceği ilişkin ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 20/10/2004 tarihli ve 25619 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararın 1 inci maddesinde göre; 4046 sayılı Kanun gereğince yapılan özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü’nün (bunların iştirakleri hariç) özelleştirilmesi neticesinde sermayelerindeki kamu payının %50’nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle, 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 akdi feshedilenler diğer kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre istihdam edilmektedir.

Bu itibarla, özelleştirme işlemleri sonrası iş sözleşmesi feshedilerek 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde geçici personel statüsünde istihdam edilmesi amacına yönelik bu düzenleme çerçevesinde Bakanlığınız emrine ataması teklif edilerek göreve başlayan söz konusu personelin, hizmetine ihtiyaç duyulduğu birimlerde amirleri tarafından verilen görevleri yapmaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Özet: Geçici personele yol izni kullandırılmayacağına dair (19/10/2012-16293)

Özelleştirme uygulamaları çerçevesinde Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünde istihdam edilen geçici personele ilişkin Kurum İdari Kurulu toplantı tutanağında ilgili personele yol izni kullandırılmasının kararlaştırıldığı, geçici personel yönünden 657 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bilgi talebinizi içeren ilgi dilekçe ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 10/01/2012 tarihli ve 28169 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 08/12/2011 tarihli ve 2011/2543 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki 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 kullanılabilir...” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, mezkur Bakanlar Kurulu Kararında yıllık izinlere ilişkin gidiş dönüş için herhangi bir süre eklenmesi hususu belirtilmediğinden geçici personele bu kapsamda izin kullandırılması mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Geçici personele ücretli izinlerinin kullanılması hususuna dair. (09/01/2013-20355)

...Rektörlüğünde istihdam edilen geçici personelin ücretli izinlerinin kullanılması hususunda görüş talebinizi içeren ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 28/12/2012 tarihli ve 28511 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 20/12/2012 tarihli ve 2012/4092 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 kullanılabilir...” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- a) Geçici personel olarak çalışılan her ay için azami iki gün ücretli izin verilebileceği,
- b) Çalışılan aya karşılık gelen ücretli izne ayın bitiminden itibaren hak kazanılacağı,
- c) Yalnızca çalışılan aylara karşılık gelen ücretli izinlerin toplu olarak kullanılabilabileceği
- d) Bir yıl içerisinde 22 günden fazla ücretli izin kullanmanın fiilen mümkün bulunmadığı,
- e) Toplu olarak kullanılan ücretli izinlerin hafta sonu veya resmi tatillere denk gelmesi durumunda bu günlerin de ücretli izin hesabında değerlendirilmesi gerektiği,

Özet: Geçici personelin 30 günden fazla süren hastalık izinlerine durumunda hangi işlemlere tabi olacağı hususunda. (03/01/2013-20883)

Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesine ilişkin düzenleme çerçevesinde Bakanlığınız emrine ataması teklif edilen geçici personelden tedavisi 30 günden fazla sürenlerin hastalık izinlerinin değerlendirilmesi hususunda görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 28/12/2012 tarihli ve 28511 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 20/12/2012 tarihli ve 2012/4092 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Karar’ın 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,

a) Geçici personele 30 günden fazla süren hastalıkların tedavi süreci için bir mali yıl içerisinde en fazla 30 gün ücretli hastalık izni verilebileceği,

b) Resmi tabip raporunun yeni mali yıla isabet eden kısım için tekrar 30 günlük sürenin hesap edileceği,

c) Bir mali yılda 30 günü aşan resmi tabip raporu sürelerine ilişkin olarak ilgililerin sözleşmelerinin askıda kalacağı ve 30 günü aşan sürelerle tekabül eden hastalık izinlerini ücretsiz olarak kullanabilecekleri,

d) 2013 yılı için 11 ay 28 günü geçmeyecek şekilde yeni hizmet sözleşmesi yapılmasının uygun olacağı,

mütalaa edilmektedir.

Özet:TEDAŞ ta görev yapmakta iken diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere 657 sayılı DMK nunun uygulanmasına dair (02/01/2012-23336)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza bildirilmeniz sonucu atama teklifinizin yapıldığını belirterek 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 91 nci maddesinde yapılan değişikliğin hakkınızda uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin ilgi başvurunuz incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 1 inci fıkrasında; “Özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) ilgili kuruluş veya İdare tarafından istihdam fazlası personel belirlenmesi ya da bu kuruluşların kısmen veya tamamen satışı nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde; bu kuruluşlarda programa alınma tarihi itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak veya sözleşmeli statüde çalışmakta olanlar ile iş kanunlarına tâbi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel, kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere yukarıda belirtilen işlemlerin tamamlanmasından itibaren onbeş gün içerisinde İdare tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükmüne, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Kadroları Kaldırılan Devlet Memurları” başlıklı 91 inci maddesinde ise, “Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarının, atandıkları yeni kadrolarına ait malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarından fazla olması hâlinde, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadrolarda veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları başka kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, 657 sayılı DMK’da yapılan değişiklik söz konusu kanunun kapsam maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar hakkında uygulanabileceğinden, 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi çerçevesinde nakli yapılan personel hakkında uygulanması mümkün bulunmamaktadır.

İstihdam Fazlası Personelin Naklen Atanması Hakkında

Özet: Özelleştirilen kuruluşta hukuk müşaviri olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına araştırmacı olarak nakledilebileceğine ilişkin (05/08/2011-6161)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.ř. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakle dilmek üzere Başkanlığımıza bildirilmeniz sonucu Vakıflar Genel Müdürlüğü Malatya Bölge Müdürlüğü emrindeki Avukat Kadrosuna atama teklifinizin yapılması hususundaki başvurunuzun reddedildiği ve bu kadroya 2011-1 Genel Yerleştirme ile atama yapılmasından dolayı mağdur olduğunuz hususundaki ilgi başvurunuz incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 2 nci 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... Bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri Araştırmacı unvanlı kadrolara yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

Başkanlığımız kayıtlarının incelenmesinden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvelde yer alan Hukuk Müşaviri unvanıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakle dilmek üzere bildirilmeniz sonucu Maliye Bakanlığı emrindeki Araştırmacı (Ö) kadrosuna atama teklifiniz gerçekteştirilmiş olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvele tabi personel olarak çalışmanız sebebiyle Avukat veya Hukuk Müşaviri unvanlı kadrolara atama teklifiniz gerçekteştirilememektedir.

Diğer taraftan, merkezi yerleştirme yapılmak üzere, merkezi yerleştirme kılavuzlarıyla ilan edilen kadrolar ve bu kadrolara ait nitelikler, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut kadroları ve ihtiyaçları dikkate alınarak kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenmektedir. Başkanlığımızın bu husustaki görevi; ilan edilmek üzere Başkanlığımıza intikal ettirilen kadrolar ve bu kadrolar için aranan nitelikleri, mer’i mevzuat ve nitelik kod kılavuzunda yer alan hususlara uygunluk yönünden incelemekten ibaret olup söz konusu kadrolara merkezi yerleştirme ile atama yapılabilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, Hukuk Müşaviri kadrosunda görev yapan personelin atama tekliflerinin Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya yapılması kanuni zorunluluk olduğundan, Vakıflar Genel Müdürlüğünde boş olduğu bildirilen Avukat unvanlı kadroya atama teklifinizin yapılması mümkün bulunmamaktadır.

Özet: Özelleştirme uygulamaları sebebi ile Devlet Personel Başkanlığına diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere ismi bildirilen personelin atanmak istediği kurum tarafından ismen talep edilmesi halinde ilgili kuruma atanmasının mümkün olduğu hk. (20/10/2011-20440)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza isminizin bildirildiğini belirterek, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Bursa İli emrine atama teklifinizin yapılması hususundaki ilgi dilekçeniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 08/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ”in 7 nci maddesinde;“...Kamu kurum ve kuruluşları, Başkanlığa bildirilen personelden yukarıdaki esaslar çerçevesinde kendi kadrolarına atamak istedikleri hakkında ilgili personelin atanacağı kadro ve görevlendirileceği il konusunda muvafakatını almak ve bu Tebliğe ekli “İstihdam Fazlası/Nakle Tâbi Personel Talep Formu”nu eksiksiz doldurmak suretiyle Başkanlıktan ismen talepte bulunabilirler...” hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, ancak atanmak istediğiniz kurum tarafından yukarıda yer verilen Tebliğ hükmüne göre ismen talep edilmeniz halinde sözkonusu Kurum emrine atama teklifinizin yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Özet: Özelleştirilen kuruluşta müdür olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına araştırmacı olarak nakledilmesinin zorunluluk olduğu hk. (01/12/2011-22748)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde Müdür olarak görev yapmakta iken 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesi gereğince, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Zonguldak İli emrine Araştırmacı (Ö) olarak atanmanızın teklif edildiğini ve bu kurumda göreve başladığınızı belirterek, Araştırmacı (Ö) olarak yapılan atama işleminizin iptal edilerek özelleştirme öncesindeki görev unvanınıza uygun bir kadroya atanmak istediğinize ilişkin ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 2 nci 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. 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. Bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri Araştırmacı unvanlı kadrolara yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm çerçevesinde, Müdür kadrosunda görev yapan personelin atama tekliflerinin Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya yapılması kanuni zorunluluk olduğundan, ilgi dilekçe hakkında Başkanlığımızca yapılacak bir işlem bulunmamaktadır.

Özet: Özelleştirilen kuruluşta teknik şef olarak görev yapmakta olan personelin diğer kamu kurumlarına tekniker olarak nakledilmesine dair (04/08/2010-17018)

Özelleştirme programında bulunan Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü bünyesinde Teknik Şef unvanı ile çalışmakta iken 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi gereğince, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isminizin Başkanlığımıza bildirilmesi üzerine Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü emrine Tekniker unvanıyla atama teklifinizin yapılmasından dolayı mağdur olduğunuzu belirterek Teknik Şef unvanıyla atanmanızın yapılması hususundaki ilgi dilekçeniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere; Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun gereğince bildirilen personelin naklinin gerçekleşmesi amacıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadrolardan Başkanlığımızca tespit edilen kadrolara atama teklifleri gerçekleştirilmekte olup, 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesinin 2 nci 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...” hükmüne yer verilmiştir.

Başkanlığımız kayıtlarının incelenmesinden Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünce Teknik Şef unvanı ve 2 Yıllık Meslek Yüksek Okulu Elektrik Bölümü mezunu olarak bildirildiğiniz tespit edilmiş olup, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadroları arasında Teknik Şef kadrosu bulunmadığından, mevcut unvan ve öğrenim durumunuz dikkate alınmak suretiyle tekniker kadrosuna teklif edilmeniz uygun görülmüştür.

Özet: Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta ...Bakanlığı emrine Araştırmacı olarak atanan personelin kazanılmış haklarını koruması ve unvanının değiştirilmesine dair. (12/05/2011-9748)

Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta iken 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesi gereğince, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı emrine Araştırmacı (Ö) olarak atanmanızın teklif edildiğini, bu kurumda göreve başladığınızı belirten ve çeşitli konulardaki bilgi edinme talebiniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 2 nci 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. 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. Bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri Araştırmacı unvanlı kadrolara yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 08/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ”in 7 nci maddesinde;“...Araştırmacı unvanlı personelin görevleri; Kurumun veya görevli olduğu birimin görev ve hizmetleri ile ilgili konularda verilecek görevleri ifa etmek, kurumun veya görevli olduğu birimin görevleri hakkında araştırma, inceleme yapmak ve bu konuları değerlendirerek sorunlara çözüm yollarını belirlemek, rapor yazmak, koordinasyon ve danışmanlık yapmak, bu konularla ilgili toplantı ve etkinliklere katılmak, araştırma programlarını hazırlamak, Kalkınma Planları ve Yıllık Programlar ile kuruma verilen görevler hakkında araştırma yapmak ve verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin özlük hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiş bulunmakta olup, mezkur Kanunda her bir unvanın özlük hakları ayrı ayrı sayılmamış, tüm Devlet memurlarını kapsayacak şekilde genel düzenlemeler getirilmiştir. Araştırmacı (Ö) unvanlı kadronun özlük hakları da bu çerçevede tespit edilmektedir.

Danıştay 5. Dairesinin 30/11/2005 tarihli ve E:2005/1717, K:2005/5636 sayılı Kararında, “...4046 ve 4603 sayılı Yasalarda, söz konusu Yasalar gereğince başka kurumlara atananların parasal haklarının belirlenerek bu kişilere ödenmesinde Devlet Personel Başkanlığına görev verilmemiştir....” denilmiştir.

Bu itibarla, Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) Müdür Yardımcısı unvanıyla görev yapmakta iken diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza bildirilmeniz sonucu özelleştirme uygulamaları çerçevesinde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı emrine Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya atanmanız yapıldığı ve göreve başladığınız anlaşılmış olup, şahsa bağlı haklarınızın üç yıl süreyle sınırlandırılmasına ilişkin Kanundaki “üç yıl” ibaresinin kaldırılması ve unvanınızın Yolsuzlukla Mücadele Uzmanı olarak değiştirilmesi hususlarındaki talepleriniz 4046 sayılı Kanunda değişiklik yapılmasını gerektirmekte olup, Başkanlığımızda bu konuda yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır.

Özet: Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) işletme müdürü olarak görev yapmakta iken araştırmacı olarak ataması yapılan personelin kazanılmış haklarına dair. (10/03/2011-4178)

Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünde (TEKEL) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki I sayılı cetvele tabi İşletme Müdürü unvanıyla görev yapmakta iken diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza bildirilmeniz sonucu Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Samsun İli emrine Araştırmacı (Ö) unvanlı kadroya atamanızın yapıldığını ve görevinize başladığınızı belirterek, şahsa bağlı haklarınızdan ne şekilde ve kaç yıl süreyle yararlanacağınız hususunda bilgi talep ettiğiniz ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 6 ncı fıkrasında; “399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen kadrolarda görev yapmakta iken nakle tâbi tutulan personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur ve şahsa bağlı haktan yararlanan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında (daha önce nakledilenler dâhil) dikkate alınır. İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağlı haklarda artış sayılır. Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir malî ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağlı olarak saklı tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecelerinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza bildirildiğiniz tarihteki İşletme Müdürü kadrosu için tespit edilmiş olan aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatına ilişkin haklarınızın göreve başladığınız tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulacağı değerlendirilmektedir.

Özet: Teknik şef olarak çalışmakta iken, istihdam fazlası personel olarak tekniker kadrosuna ataması yapılmış olan personelin ek ödeme oranlarının değiştirilmesi için kanuni değişiklik gerektiğine dair (15/02/2012-1165)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü bünyesinde Teknik Şef unvanı ile çalışmakta iken 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi gereğince, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isminizin Başkanlığımıza bildirilmesi üzerine Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı emrine Tekniker unvanıyla atama teklifinizin yapılmasından dolayı mağdur olduğunuzu belirterek Teknik Öğretmen unvanıyla atamanızın yapılması ve ek ödeme oranınızın yeniden belirlenmesi hususlarındaki ilgi dilekçeniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde; “Nakle tâbi personele, 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...” hükmü yer almaktadır.

Konuya ilişkin olarak, 08/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ’in 7 nci maddesinde, “...Başkanlığa bildirilen personele bulunduğu kadro/pozisyondan; görevde yükselme niteliğinde olacak şekilde veya en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim-öğretim sonucu ihraz edilen ve unvan değişikliği sınavına tabi kadro/pozisyon teklif edilmez...” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Başkanlığımız kayıtlarının incelenmesinden Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğüne Teknik Öğretmen Bölümü mezunu Teknik Şef unvanıyla bildirildiğiniz tespit edilmiş olup, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının kadro unvanları arasında Teknik Şef veya Teknik Öğretmen unvanları bulunmadığından, mevcut unvan ve öğrenim durumunuz dikkate alınmak suretiyle tekniker kadrosuna teklif edilmeniz uygun görülmüştür.

Ayrıca, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 nci ve ek 3 üncü maddeleri yürürlükten kaldırılarak ek ödeme oranları kadro ve pozisyon unvanları esas alınarak yeniden düzenlenmiş olup, söz konusu ek ödeme oranlarına ilişkin bir değişiklik için yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

Özet: Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilerek göreve başlamış olan personelin başka bir kuruma atanma talebi konusunda Devlet Personel Başkanlığınca yapılacak bir işlemin olmadığına dair. (20/09/2012-15108)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Başkanlığımıza bildirilmeniz sonucu Karayolları Genel Müdürlüğü emrine atamanızın yapıldığını belirterek başka bir kuruma atamanızın yapılması hususunda bilgi talep ettiğiniz ilgi dilekçeniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 22 nci maddesinin 2 nci 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. 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. Bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri Araştırmacı unvanlı kadrolara yapılır.” hükmüne, 6 ncı fıkrasında ise; “Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere fark tazminatı ödenmesine son verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Başkanlığımızca gerçekleştirilen atama teklifi sonucunda teklif edildikleri Kurumlarda görevine başlayan personel genel hükümlere tabi olduğundan başka bir Kuruma atanma talebiniz hususunda Başkanlığımızca yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamakta olup, atandığınız kurumdaki kadro unvanınızda isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olması veya başka kuruma geçmeniz durumunda fark tazminatı ödenmesine son verilir.

Özet: Kapsamdışı işçi statüsünde istihdam edilirken istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına nakledilen personelin atanmasına dair. (20/03/2013-4101)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde kapsamdışı işçi statüsünde Raportör unvanıyla görev yapmakta iken 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre Bakanlığınız emrine atama teklifi uygun görülen ... ın atama işleminde tereddüde düşüldüğüne dair ilgi yazı incelenmiştir.

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 hükme 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.

Ayrıca, söz konusu personelin mezkur Kanun hükmünden yararlanmak üzere mahkeme kararınca 657 sayılı Kanuna tabi “memur” unvanlı kadroya atanma hakkını elde etmesi sebebiyle Başkanlığımıza bildirilmesi üzerine Bakanlığınız emrine atama teklifi gerçekleştirilmiştir.

Bu itibarla, Bakanlığınız emrine atama teklifi gerçekleştirilen ... ’ın, kuruluşunda kapsamdışı işçi statüsünde görev yaptığı ve burada geçen hizmet süreleri dikkate alınarak mezkur Kanun gereğince Bakanlığınız emrine karşısında belirtilen kadroya atama teklifi uygun görülmüş olup, söz konusu personelin atama işleminin en kısa sürede yapılmasıyla atama ve göreve başlayış tarihlerinin Başkanlığımıza bildirilmesi gerekmektedir.

Özet: Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilen personelin atanma işleminin gerçekleştirilmesi sırasında öğrenim alanının farklı olduğunun anlaşılması hususuna dair. (20/09/2012-13396)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde Elektrik Teknikeri unvanıyla görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde 4046 sayılı Kanununun 22 nci maddesine göre Bakanlığınız emrine Tekniker olarak atama teklifleri uygun görülen ... ve ...'un iki yıllık Meslek Yüksek Okulu mezunu olmadıklarından atama işlemlerinde tereddüde düşüldüğüne dair ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 08/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ" in 7 nci maddesinde; "Başkanlığa bildirilen personele bulunduğu kadro/pozisyondan; görevde yükselme niteliğinde olacak şekilde veya en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim-öğretim sonucu ihraz edilen ve unvan değişikliği sınavına tabi kadro/pozisyon teklif edilmez. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personel hariç olmak üzere Şef ve daha üst unvanlarda bulunan personel için kadro/pozisyon imkanı ve personel ihtiyaçları çerçevesinde öğrenim durumu itibariyle ihraz ettiği unvana uygun kadro/pozisyon teklif edilebilir." hükmü getirilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "II- Teknik Hizmetler Sınıfı" bölümünde "...teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar..." ibaresine yer verilmiş, aynı maddenin (A) bendinin 2 ve 4 üncü fıkralarında da teknik öğretmen okulu mezunları sayılmış ve bu kanuna ekli I sayılı Ek Gösterge Cetvelinin "II- Teknik Hizmetler Sınıfı" bölümünün (b) alt bendinde Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunları için uygulanacak ek gösterge rakamı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olanların, 657 sayılı Kanuna tabi olarak Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil "Öğretmen" kadrolarına atanabilecekleri gibi Teknik Hizmetler Sınıfına dahil durumlarına uygun kadrolara da atanmaları mümkün bulunmaktadır.

Ayrıca, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulunun 19/08/1991 tarihli ve 91.30.905 sayılı Kararında, Teknik Eğitim Fakültesi mezunlarının tekniker unvanını kullanabilecekleri belirtilmektedir.

Bu hükümler çerçevesinde, Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde elektrik Teknikeri unvanıyla görev yapmakta iken Başkanlığımıza bildirilen ... ve ...'un Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği mezunu olduğu ve öğrenim durumu itibarıyla tekniker unvanını ihraz ettiği hususu dikkate alınarak Bakanlığınız emrindeki Tekniker kadrosuna atama teklifleri uygun görülmüştür. Adı geçenlerin teklif edildikleri kadroya atama işlemlerinin yapılması ile atama ve göreve başlama tarihlerinin Başkanlığımıza bildirilmesi gerekmektedir.

Özet: Özelleştirme nedeniyle istihdam fazlası personel olarak diğer kamu kurumlarına yerleştirilen personelin atanma işleminin gerçekleştirilmesi sırasında kapsam dışı personel statüsünde geçirilen sürenin kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesine dair. (09/03/2012-3848)

4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi çerçevesinde Bakanlığınız Bursa İli emrine memur unvanlı kadroya atama teklifi yapılan ...'ın atamasının yapılmasına dair ilgi yazı incelenmiştir.

Adı geçen, Uludağ Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde 4857 sayılı yasaya tabi kapsam dışı personel statüsünde Raportör olarak görev yapmakta iken 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi çerçevesinde başka kurumlara nakil hakkı verilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin Bursa 1. İdare Mahkemesinin E:2010/1092, K:2011/383 sayılı Kararıyla iptal edilmesi üzerine, Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 10/08/2011 tarihli ve B.02.1.ÖİB.0.14-201.01.01sK022/5087 sayılı yazısı eki listede ismi istihdam fazlası personel olarak bildirilmiş ve Başkanlığımızın 09/01/2012 tarihli ve 355 sayılı yazısıyla Bakanlığınız Bursa İli emrine memur unvanlı kadroya ilgilinin atama teklifi yapılmıştır.

4046 sayılı Kanunun Geçici 9 uncu Maddesinde; “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 verilerek kapsam dışı personel statüsünde geçen hizmet sürelerinin de kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu itibarla, Uludağ Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde görev yapmakta iken mahkeme kararına istinaden Başkanlığımıza bildirilen ve Bakanlığınız emrine 657 sayılı Kanuna tabi “memur” unvanlı kadroya atama teklifi uygun görülen ...'ın Raportör olarak geçirdiği hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylığında değerlendirilerek 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi uyarınca atama işleminin yapılarak adı geçene tebliğ edilmesi gerekmektedir.

Özet: Özelleştirilen kuruluşta şef olarak çalışmakta iken tekniker kadro unvanı ile istihdam fazlası personel olarak atama işleminde tereddütlere dair. (31/12/2010-26095)

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde Şef unvanıyla görev yapmakta iken özelleştirme uygulamaları çerçevesinde 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre Bakanlığınız emrine Tekniker olarak atama teklifi uygun görülen ...nün daha önce Tekniker unvanına haiz olmadığı belirtilerek atama işleminde tereddüde düşüldüğüne dair ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında; “Nakle tabi 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...” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan 08/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ”in 7 nci maddesinde;“ Başkanlığa bildirilen personele bulunduğu kadro/pozisyondan; görevde yükselme niteliğinde olacak şekilde veya en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim-öğretim sonucu ihraz edilen ve unvan değişikliği sınavına tabi kadro/pozisyon teklif edilmez. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personel hariç olmak üzere Şef ve daha üst unvanlarda bulunan personel için kadro/pozisyon imkanı ve personel ihtiyaçları çerçevesinde öğrenim durumu itibarıyla ihraz ettiği unvana uygun kadro/pozisyon teklif edilebilir.” hükmü getirilmiştir.

Bu hükümler çerçevesinde, Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğünde Şef unvanıyla görev yapmakta iken Başkanlığımıza bildirilen ...nün 2 Yıllık Yüksek Okul Makine Programı mezunu olduğu ve öğrenim durumu itibarıyla tekniker unvanını ihraz ettiği hususu dikkate alınarak Bakanlığınız emrindeki Tekniker kadrosuna atama teklifi uygun görülmüştür. Adı geçenin teklif edildiği kadroya atama işleminin yapılması ile atama ve göreve başlama tarihlerinin Başkanlığımıza bildirilmesi gerekmektedir.

Engelli Memur Seçme Sınavı Hakkında

Özet: Örgün öğretimde Linux işletim sistemi üzerine ders gören adayın, bunu belgelendirmesi durumunda bu kadro için istenilen “Linux bildiğini belgelemek” şartını taşıdığı hk. (13/07/2012-12731)

İliniz İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü enformasyon memuru kadrosuna KPSS 2012/1 merkezi yerleştirme işlemleri neticesinde yerleştirilen 4 yıllık fakülte mezunu ...’ün transkriptinde Linux üzerine ders aldığı görüldüğü ancak adayın Linux bildiğini belgelemek hususunda başkaca bir belge sunamadığından bahisle adayın enformasyon memuru kadrosu için istenilen şartlar arasında yer alan “Linux bildiğini belgelemek” şartını taşıyıp taşımadığı, hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin “Adayların başvuruları ve atanmaları” başlıklı 25 inci maddesinde “Adaylar, yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşlarına, Tercih Kılavuzu’nda yazılı olan belgeler ve KPSS Sınav Sonuç Belgesi ile birlikte atanmak üzere süresi içinde başvururlar. Kamu kurum ve kuruluşları, atamaya yetkili amirin onayı ile beş kişiden oluşan bir sınav değerlendirme komisyonu kurar. Bu komisyon, atanmak üzere bildirilen adayları, aranan nitelikler yönünden inceleyerek, nitelikleri uyanların atamalarının yapılmasını teklif eder. Beşinci Bölümde yer alan hükümler saklı kalmak üzere, ÖSYM tarafından yerleştirilen adaylar, başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın, ilan edilmiş kadrolara doğrudan atanır. Ancak, atama için öngörülen koşullara uymayan veya gerekli belgeleri süresi içinde getiremeyen adayların atamaları yapılmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 2012/2 KPSS Tercih Kılavuzunun “Diğer Hususlar” başlıklı bölümünün 3.1’inci maddesinde “Adayların, diploma veya geçici mezuniyet belgeleri ile tercih edecekleri kadro ve pozisyonların karşısındaki başvuru şartları arasında yer alan; Özel Güvenlik Görevlisi Kimlik Kartı, sürücü belgesi, sertifika vb. diğer belgelere, yerleştirme işlemine son başvuru tarihi itibarıyla sahip olmaları gerekmektedir.” açıklamasına yer verilmiştir.

İlgi yazı ve eklerinin incelenmesinden, İliniz İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü enformasyon memuru kadrosuna yerleştirilen ...ün Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi matematik-ingilizce bölümü mezunu olduğu ve örgün öğretim sırasında Linux işletim sistemi üzerine ders aldığı ve bu dersi başarı ile geçtiği tespit edilmiştir.

Adayların KPSS merkezi yerleştirme işlemlerinde kendilerinden istenilen “Linux bildiğini belgelemek” gibi bir hususta bilgi sahibi olduklarını, o hususta kendilerinden istenilenleri yapabileceklerini gösteren nitelikleri taşıdıklarını Milli Eğitim Bakanlığında onaylı sertifika veya örgün öğretimde görülen ve başarılı olunan dersler yoluyla belgelemeleri mümkündür. Örneğin merkezi yerleştirme kılavuzlarında bilgisayar işletmenliği kadroları için öğrenim koşuluna ek olarak “6225- M.E.B.’Dan Onaylı Bilgisayar İşletmeni Sertifikası Sahibi Olmak” niteliği

istenilmekte ve kılavuzun “3.Diğer hususlar” başlığı altında “Örgün eğitim yoluyla zorunlu/ortak/seçmeli bilgisayar dersi alan ve bu hususu resmi olarak belgeleyen adaylar, “M.E.B.’dan Onaylı Bilgisayar İşletmeni Sertifikasına Sahip Olmak” niteliğine sahip olarak değerlendirilecektir.” açıklamasına yer verilerek örgün öğretim sırasında bilgisayar dersi alan adaylarında bu kodun yer aldığı yerleri tercih edebilmeleri sağlanmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde İliniz İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü enformasyon memuru kadrosuna yerleştirilen ...’ün örgün öğretimde Linux işletim sistemi üzerine ders gördüğünü ve bu derste başarılı olduğunu gösteren transkripti dikkate alındığında bu kadro için istenilen “Linux bildiğini belgelemek” şartını taşıdığı kabulü gerekmektedir.

Özet:Yerleştirilen engellinin engellilik raporunda belirtilen hususlara uygun işlerde istihdamı hk. (18/10/2012-16140)

Özürü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) sonuçlarına göre Kurumunuzun “avukat” unvanlı kadrosuna yerleştirilen Cihan ÖZKAN ile “laborant” unvanlı kadrosuna yerleştirilen ...’ın atama işlemleri için ibraz ettikleri özürü sağlık kurulu raporlarının incelenmesi neticesinde ... “Atipik Psikoz”, ...’a “Şizofren” tanısının konulduğunun tespit edildiği, 657 sayılı Kanununun 48 inci ve 53 üncü maddesi hükümlerine göre atamasının yapıp yapılmayacağı hususunda tereddüde düşüldüğü belirtilen ve mezkur konu hakkında Başkanlığımız görüşünü talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) başlıklı fıkranın 7 nci bendinde “53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.” hükmü, bahsi geçen Kanunun 53 üncü maddesinde ise; “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürü çalıştırmak zorundadır. % 3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun uygulanmasını göstermek üzere hazırlanan Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik’in 4 üncü maddesinde ise “d) Özürü: Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından özür oranının yüzde kırk veya üzerinde olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri, ... ifade eder.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler ve ilgi yazı ekinin tetkiki sonucunda, özürülerin mezkur Kanunun 53 üncü maddesi çerçevesinde istihdam edilebilmesine icazet verilmesi sebebiyle, % 45 oranında ruhsal ve duyuşsal özürü olduklarına dair sağlık kurulu raporu bulunan ... ve ...’ın sağlık kurulu raporlarında “Çalıştırılmayacağı İşlerin Niteliği” bölümünde ifade edilen hususlar dikkate alınarak özür durumlarına uygun ortam ve işlerde istihdam edilmesi kaydıyla, yerleştirildiği kadrolara atanabilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: İstihdam edilecek olan engellinin raporunda hangi işlerde çalıştırılmayacağı yönünde ifadelerin olmaması durumunda, yeniden rapor talep ederek ona göre istihdam edilmesinin uygun olacağı hk. (18/10/2012-16475)

Özürü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) sonuçlarına göre Bakanlığınız merkez ve taşra teşkilatına yerleştirilen bazı adayların ibraz ettikleri özürü sağlık kurulu raporlarının çalıştırılmayacağı iş alanları bölümünün boş bulunduğu veya bu bölümlere çalışamaz vb. gibi ibarelere yer verildiğini belirten ve ilgi yazı ekinde gönderilen mezkur raporların incelenerek atama işleminize esas teşkil etmek üzere ilgililerin atanıp atanamayacağı hakkında Başkanlığımız görüşünün talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun uygulanmasını göstermek üzere hazırlanan Özürü Devletin Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik'in 4 üncü maddesinde ise "d) Özürü: Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından özür oranının yüzde kırk veya üzerinde olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri, ... ifade eder." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 14/01/2012 tarihli ve 28173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Özürü Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürü Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik'in 14 üncü maddesinde "Raporların usulüne uygun olarak düzenlenip düzenlenmediği, formdaki bilgilerin tam olarak doldurulup doldurulmadığı kontrol edilerek, gerekiyorsa eksik ve yanlışlıklar düzeltildikten sonra raporlar; kurum müracaatı ise üç nüsha, kişisel müracaatlarda ise iki nüsha olarak düzenlenir ve başhekim tarafından onaylanır." hükmü, 18 inci maddesinin ikinci fıkrasında "Ancak, süreli verilen raporlar ile ilgili olarak hastaneye yeniden sevk işlemi uyarınca veya herhangi bir sebeple yeni bir rapor istenmesi durumunda, özür oranları, bu Yönetmelik hükümlerine göre yeniden belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve ilgi yazı eklerinin tetkiki sonucunda, sözkonusu raporların "Çalıştırılmayacağı İşlerin Niteliği" başlıklı bölümünde özürünün çalıştırılmayacağı işler ifade edilmişse, adayın bu ifade dikkate alınarak istihdamı yoluna gidilmesi gerektiği, ancak mezkur bölümde çalıştırılmayacağı işlere ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemişse tereddütlerin giderilebilmesi amacıyla, sözkonusu sağlık kurulu raporlarındaki ilgili bölüme açıklık kazandırılması için Özürü Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürü Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yeniden sağlık kurulu raporu talep edilebilmesinin mümkün bulunduğu, bu durumda yenilenen raporlardaki çalıştırılmayacağı alanların tespiti suretiyle, ilgi yazı ekinde sağlık kurulu raporu bulunan özürü devletin özür durumlarına uygun ortam ve işlerde, yerleştirildiği kadrolara atanabilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Naklen atanan özürlü personel sayısının Kuruma tahsis edilen açıktan veya naklen atama kontenjan sayısından düşülmeyeceği, sonradan engelli olanlar için alınacak raporun Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulması gerektiği hk. (30/11/2012-18683)

6260 sayılı 2012 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun “Kadroların kullanımına ilişkin esaslar” başlıklı 22 nci maddesi uyarınca, naklen atanan özürlü personel sayısının mezkur Kanun ile Bakanlığınıza tahsis edilen açıktan atama ve nakil kontenjanından düşülüp düşülemeyeceği; özürlü kontenjanından naklen atanacak personelin halen istihdam edildiği kurumda özürlü personel kapsamında atanmış olmasının gerekip gerekmediği; görev yapan personelin sonradan özürlü olması durumunda özürlü kontenjanına dahil edilip edilemeyeceği, edilecekse ne şekilde edilebileceği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 6260 sayılı 2012 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun “Kadroların kullanımına ilişkin esaslar” başlıklı 22 nci maddesinde; “(1) 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnenin 2 nci maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları; serbest memur kadrolarına 2011 yılında emeklilik, ölüm, istifa veya nakil sonucu ayrılan memur sayısının yüzde 50’sini geçmeyecek şekilde açıktan veya diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle atama yapabilir. Bu sınırlar içinde memur ihtiyacını karşılayamayacak söz konusu idare, kurum ve kuruluşlardan yükseköğretim kurumları için ilave 5.000 adet, diğerleri için ilave 29.000 adet atama izni verilebilir.

(2) Hâkimlik ve savcılık meslekleri ile bu meslekten sayılan görevlere ve Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca asistan kadrolarına yapılacak atamalar, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında münhasıran vergi ve sosyal güvenlik alanlarında istihdam edilecek yardımcı kadrolarına yapılacak atamalar, 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesine göre yapılacak özürlü personel atamaları, 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamında veya diğer ilgili mevzuata göre yapılacak askeri personel atamaları, emniyet hizmetleri sınıfında bulunan kadrolara yapılacak atamalar, 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesi ve 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 1 inci maddesi uyarınca yapılacak atamalar ile 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 22 nci maddesi uyarınca yapılacak personel nakilleri birinci fıkrada yer alan sınırlamalara tabi değildir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinde; “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. % 3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.” hükmü bulunmakta olup, bu hükmün uygulanmasına ilişkin olarak 03/10/2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik” in 3 üncü maddesinin (d) bendinde özürlü; doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal,

duyusal ve sosyal yetenekleri bakımından özür oranının yüzde kırk veya üzerinde olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri, aynı maddenin (f) bendinde ise Sağlık Kurulu Raporu; 16/12/2010 tarihli ve 27787 sayılı (Mükerrer) Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan **Özürülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine** göre alınmış rapor olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde, naklen atanan özürlü personel sayısının mezkur Kanun ile Bakanlığınıza tahsis edilen açıktan veya naklen atama kontenjan sayısından düşülmeyeceği; ancak, naklen atanacak personel ile Bakanlığınızda halen görev yapan personelden sonradan özürlü olanların özürlü kontenjanına dahil edilebilmesi için **Özürülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre** en az % 40 ve üstü oranda özürlü sağlık kurulu raporlarının bulunduğu dair kurumlarınca, sağlık kurulu raporlarının 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanununun 28 inci maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumuna ibraz edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Özet: Özürlü adayın ÖMSS sınavına girerek, almış olduğu puana göre yayımlanan Kılavuzlara göre tercihte bulunması gerektiği hk. (21/11/2012-18084)

ÖMSS ye girdiğiniz ve 81 puan aldığımız, % 59 oranında özürlü olduğunuz, bilgisayar kullanmayı, İngilizceyi ve e-ticareti bildiğinizden bahisle, Giresun İli Bulancak İlçesinde veya Ordu İlinde memur olarak istihdam edilmenizin talep edildiği ilgi dilekçeniz incelenmiştir.

Başkanlığımızca doğrudan kamu kurum ve kuruluşlarının münhal işçi veya memur kadrolarına açıktan veya naklen personel ataması yapılamamaktadır.

Diğer taraftan, “Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav Ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik” 03/10/2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Mezkur Yönetmeliğin 5 inci maddesinde; ortaöğretim, önlisans ve lisans mezunları Özürlü Memur Seçme Sınavına, ilköğretim (ortaokul) mezunlarının ise kura usulüne tabi oldukları, 10 uncu maddesinde ÖMSS sonuçlarının iki yıl süreyle geçerli olacağı ancak bu süre içinde yeni bir sınavın yapılamaması durumunda sınav sonuçları, bir sonraki sınava kadar geçerli olmaya devam edeceği, 15 nci maddesinde ise Özürlü Memur Seçme Sınavı veya kura usulü sonuçlarına ve adayların tercihlerine göre Devlet memuru kadrolarına yerleştirilecekleri belirtilmiştir.

Bu çerçevede, ÖMSS ye girmiş olmanız sebebiyle, 2013 yılında özürlü memur alımı amacıyla ÖSYM Başkanlığınca yayımlanacak duyuruyu takip etmeniz, söz konusu Başkanlıkça yayımlanacak Tercih Kılavuzundaki kurum ve kuruluşlardan Giresun İli Bulancak İlçesine veya Ordu İline alım yapılacak kadrolar varsa, bu kadrolar için tercihte bulunmanız ve tercihlerinize göre adı geçen illerdeki kadrolardan herhangi birisine yerleştirilmeniz halinde memur statüsünde istihdam edilebilmeniz mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.

Özet: Tercih işlemlerinin gerçekleştirildiği son gün itibariyle 18 yaşını tamamlamayan ve atama onayı iptal edilen aday hakkında 18 yaşını tamamladığı tarihten sonraki bir tarihte yeniden bir atama işlemi tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı hk. (03/10/2012-15863)

Özürü Memur Seçme Sınavı(ÖMSS) sonuçlarına göre Kurumunuza teknisyen olarak yerleştirilen ve Meteoroloji 10. Bölge Müdürlüğü emrine atanan ...'ın durumunun yeniden incelenmesi neticesinde, adı geçenin 10/09/1994 tarihinde doğduğu, sınav ve yerleştirme işlemlerinin yapıldığı tarihlerde henüz 18 yaşını tamamlamamış olduğu ve kazai rüşt kararının da bulunmadığından atama onayının iptal edildiği ancak, 10/09/2012 tarihi itibariyle 18 yaşını dolduracak olması sebebiyle bu tarihten sonra yeniden atanıp atanamayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünün sorulduğu ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 2012 Özürü Memur Seçme Sınavı/Kura ile Özürü Memur Yerleştirme Tercih Kılavuzunun 2.Başvuru Genel ve Özel Şartları başlıklı kısmının 2.1 Adayların Dikkatine başlıklı bölümünde ““Özürülülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılan merkezi yerleştirme sonucu herhangi bir kadroya yerleştirilen adaylar (yerleştirilen, yerleştirildiği halde ilgili kuruma başvurmayan, yerleştirilen ancak yerleştirildiği kadronun niteliğini taşımadığı tespit edilen ya da yerleştirilerek ataması yapılan), daha sonraki merkezi yerleştirme işlemlerinde yerleştirmelerine esas alınan puanla başvuruda bulunamayacak; kura ile yerleştirilenler ise bir sonraki kura ile yerleştirmeye başvuramayacaklardır. Tercihle bulunacak adayların mağdur olmamaları açısından bu hususa dikkat etmeleri gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarına yerleştirilmek için yapılacak başvurularda uyulması gereken genel ve özel koşullar aşağıdadır. Tercihler yapılmadan önce aşağıdaki koşulların dikkatle okunması son derece önemlidir.” ifadesi; 2.2. Başvuru Genel Şartları başlıklı kısmının 2. maddesinde; “18 yaşını tamamlamış olmak. (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. Kazai rüşt kararının girilen sınav tarihinden önce alınmış olması gerekmektedir.) Ancak, özürü adayların atanmalarında üst yaş sınırı aranmayacaktır.” denilmektedir.

Yukarıda yer verilen açıklamalar çerçevesinde, ataması yapılan ancak tercih işlemlerinin gerçekleştirildiği son gün itibariyle 18 yaşını tamamlamadığı veya özel mevzuatı kapsamında kazai rüşt kararı bulunmadığı tespit edilen ve atama onayı iptal edilen aday hakkında 18 yaşını tamamladığı tarihten sonraki bir tarihte yeniden bir atama işlemi tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: Nitelik Kod Kılavuzunda öğrenime ilişkin koşullar Yükseköğretim Kurulu Kararlarında belirtildiği üzere unvanların lisans seviyesinde kazanılacağı, lisansüstü öğrenimin ise bu unvanları değiştirmeyeceği hk. (29/12/2011-24811)

Sosyal Hizmetler Tezsiz Yüksek Lisans öğreniminizi bitirdiğinizi belirterek merkezi yerleştirme işlemlerinde Sosyal Hizmet lisans programı mezunu adayların başvurabildiği kadrolara tercih yapabilmenizin sağlanması talebini içeren ilgi dilekçe ve ekleri incelenmiştir.

Merkezi yerleştirme yapılmak üzere, merkezi yerleştirme kılavuzlarıyla ilan edilen kadrolar ve bu kadrolara ait nitelikler, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut kadroları ve ihtiyaçları dikkate alınarak kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenmektedir. Başkanlığımızın bu husustaki görevi; ilan edilmek üzere Başkanlığımıza intikal ettirilen kadrolar ve bu kadrolar için aranan nitelikleri, mer'î mevzuat ve nitelik kod kılavuzunda yer alan hususlara uygunluk yönünden incelemekten ibarettir.

İlan edilen kadrolara başvuracak adayların KPSS'ye katılmaları ve yüksek puan almış olmaları kamu kurum ve kuruluşlarında görev almada tek başına bir hak teşkil etmemektedir. İlan edilen kadrolara başvuracak adayların yerleştirme yapılacak kadrolar için aranılan genel şartların yanında kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında belirtilen ve tercih kılavuzunda yer alan şartlara da sahip olmaları gerekmektedir.

Söz konusu Nitelik Kod Kılavuzunda öğrenime ilişkin koşullar Yükseköğretim Kurulu Kararlarında belirtildiği üzere unvanların lisans seviyesinde kazanılacağı, lisansüstü öğrenimin ise bu unvanları değiştirmeyeceği dikkate alınarak öğrenime ilişkin nitelik kodları lisans, önlisans ve ortaöğretim olarak belirlenmiştir.

Özet: Nitelik Kod Kılavuzunda yayımlanan özürlü kadrosuna engelinin yerleşmesi durumunda Kurumun takip edeceği işlemler hk. (18/10/2012-16417)

2012 Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) sonuçlarına göre Genel Müdürlüğünüze ait kadrolara yerleştirilen personelin atamasının yapıldığı kadro ve tarihlerin yer aldığı bilgiler ile tahsildar kadrosuna yerleştirilen ...nin Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik'in 17 nci maddesi uyarınca oluşturulan komisyonca memur unvanlı kadroya atandığının belirttiği ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, “Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik'in 17 nci maddesinde; “(1) Adaylar, yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşlarına, atanmak üzere Tercih Kılavuzunda yazılı olan belgeler ile birlikte süresi içinde başvurur.

(2) Kamu kurum ve kuruluşları, yerleştirmeye ilişkin olarak atamaya yetkili amirin onayı ile beş kişiden oluşan bir değerlendirme komisyonu kurar. Bu komisyon, atanmak üzere bildirilen adayları, aranan nitelikler yönünden inceleyerek, nitelikleri uyanların atamalarının yapılmasını teklif eder.

(3) Yerleştirilen adaylar, kamu kurum ve kuruluşlarınca başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın, ilan edilmiş kadrolara doğrudan atanır.

(4) Ancak, atama için öngörülen koşullara uymayan veya gerekli belgeleri süresi içinde getiremeyen adayların atamaları yapılmaz.” hükmü, 19 uncu maddesinde ise yerleştirmesi yapılan kadrolardan atama sonucu göreve başlatılanları, ataması yapıldığı halde göreve başlamayanları, niteliği uymadığı gerekçesi ile ataması yapılamayan veya ataması iptal edilen adaylara ilişkin bilgilerin Başkanlığa on-line olarak bildirileceği hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 2012 ÖMSS/KURA İLE ÖZÜRLÜ MEMUR YERLEŞTİRME TERCİH KILAVUZU'nun “8. KOMİSYON TEŞKİLİ, İSTENİLECEK BELGELER VE ATANMA” başlıklı bölümünde; ÖMSS/Kura ile özürlü alım talebinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına, özürlü personel yerleştirilmesi halinde, bu kamu kurum ve kuruluşlarında “Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik'in 17 nci maddesine göre bir komisyon oluşturulur. Adaylar yerleştirme ilanını takip eden 15 günlük süre içinde yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşuna, atanmak üzere aşağıda belirtilen belgeler ile birlikte başvurur. Söz konusu komisyon, adaylarca ibraz edilen belgelerin kadro koşullarına uygunluğunu inceleyecektir. Bu

çerçevede, yerleştirilen adayın;

1) Kadronun gerektirdiği eğitim düzeyine ilişkin diploma aslının veya noter onaylı bir suretinin veya geçici mezuniyet belgelerinden herhangi birisine sahip olup olmadığı,

2) Diploma veya mezuniyet belgesi ya da eğitimini yurtdışında tamamlamış olanlar için diploma denklik belgesinin aslının veya noter onaylı bir suretinin olup olmadığı,

3) Kadro için özel şart olarak istenilen belge, sertifika, bonservis ve benzerinden herhangi birisine sahip olup olmadığı,

4) “Özürllük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürllüğe Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre alınmış veya bu Yönetmelikle geçerliliği kabul edilen sağlık kurulu raporuna sahip olup olmadığı,

5) Atama yapacak ilgili kurum veya kuruluşların tabi olduğu personel atama yönetmeliklerindeki diğer şartları taşıyıp taşımadığı hususu incelenecektir. Yapılan inceleme sonucunda; şartları taşıyan adayların yerleştirildikleri kadrolara atanmaları komisyonca teklif edilecektir. Ataması teklif edilen adaylar, başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın, yerleştirme yapılan kadroya ilgili kurum tarafından doğrudan atanacaklardır. Yerleştirildikleri halde atama için öngörülen niteliklere sahip olmayan veya gerekli belgeleri süresi içinde yerleştirildiği kuruma teslim etmeyen adayların atamaları yapılmayacaktır. Bu şekilde yerleştirilip de atanamayanlardan ÖMSS puanı ile yerleştirilenler ancak bir sonraki ÖMSS puanı ile yerleştirilebilecektir. Kura ile yerleştirilip de atanamayanlar ise bir sonraki yerleştirmeye başvuramayacak başvursa dahi yerleştirme işlemine dahil edilmeyeceklerdir.” denilmektedir.

Bu itibarla, gerek mezkur Yönetmeliğin 17 nci maddesi gerekse 2012 ÖMSS/KURA İLE ÖZÜRLÜ MEMUR YERLEŞTİRME TERCİH KILAVUZU'nun “8. KOMİSYON TEŞKİLİ, İSTENİLECEK BELGELER VE ATANMA” başlıklı bölümünde de açıkça belirtildiği üzere; Genel Müdürlüğünüzde oluşturulan komisyonun görevi; yerleştirmesi yapılan adaylardan istenilen belgelerin kadro koşullarına uygunluğunu incelemek ve şartları taşıyanların ise atamalarının teklif edilmesi ile sınırlı olduğundan bahisle, özürllü alımı yapılacağı önceden ilan edilen tahsildar unvanlı kadroya yerleştirilen ...'nin yerleştirildiği kadroya atamasının komisyonca teklif edilebileceği ve Genel Müdürlüğünüzce de aynı kadroya atamasının yapılacağı, ancak görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliği hükümlerine göre tahsildar ile memur unvanlı kadroya atanabilme şartları eşdeğer kabul edildiğinden, adayın uygun görüşünün de alınması kaydıyla, daha sonra memur unvanlı kadroya atanabilmesinin ise mümkün bulunduğu, değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, Genel Müdürlüğünüze yerleştirilen özürllü personelin tamamına ilişkin atama işlemlerinin tamamlanarak, ataması yapılan veya yapılamayanlara ilişkin verilerin “Özürllülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik”in 19 uncu maddesine göre “Web Kullanıcıları” aracılığıyla www.dpb.gov.tr internet adresinin “DPB E-Uygulama” kısmının “Özürllü Personel İşlemleri” bölümünde yer alan ilgili formlardaki bilgi alanlarına tam ve eksiksiz doldurulmak suretiyle on-line olarak gönderilmesi ve yapılan veri girişlerine ilişkin alınacak raporun onaylanıp üst yazı ekinde Başkanlığı-mıza intikal ettirilmesi halinde, işlem tamamlanmış olacaktır.

Özet: Özürlü olan adayın tercihlerini öğrenim durumunu da dikkate alarak Nitelik Kod Kılavuzunda belirtilen usul ve esaslar dahilinde tercih etmesi gerektiği hk. (21/11/2012-17776)

33 yaşında ve %44 oranında işitme özürlü olduğunuz,, Karadeniz Teknik Üniversitesi Gümüşhane Meslek Yüksekokulu İnşaat Bölümünü bitirdiğiniz, 2012 yılında yapılan ÖMSS'den 78,50427 puan aldığınız ancak mezun olduğunuz bölümden alım yapılacak kadro ilan edilmediğinden dolayı yerleşemediğinizden bahisle, yapılacak yeni yerleştirmelerde öğrenim gördüğünüz bölüm mezunlarının da müracaat edeceği kadrolarda yer verilmesini talep eden ilgi yazı eki dilekçeniz incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 03/10/2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğin 12 nci maddesinde; özürlü alımı yapılabilecek memur kadrolarına ilişkin Nitelik-Kod Kılavuzunun Başkanlığımızca hazırlanacağı, Nitelik-Kod Kılavuzunda, özürlü alımı yapılacak kadrolara ilişkin olarak eğitim durumuna göre program adları, cinsiyet ile bonservis, sertifika ve benzeri belge ve özel şartların yer alacağı, 13 üncü maddesinde ise kamu kurum ve kuruluşlarının bir sonraki yıl için özürlü memur alımı yapacakları münhal kadrolarını ilgili yılın Ekim ayı sonuna kadar on-line olarak Başkanlığımıza gönderecekleri, bildirim yapılan kadroların yerleştirme işlemine alınabilmesi için, bu kadrolara ilişkin bilgi ve aranan koşulların, Başkanlığımıza süresi içerisinde doğru ve eksiksiz olarak bildirileceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, ÖMSS/Kura sonuçlarına göre yerleştirme yapılacak kadrolara ilişkin kadro nitelikleri, özel koşulları ve benzeri hususları kapsayan Nitelik-Kod Kılavuzu; Devlet Personel Başkanlığınca, Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve ÖSYM Başkanlığının katılımıyla yapılan çalışmalar sonucunda hazırlanmaktadır. Bu çalışmalarda, her bir nitelik için öğrenim düzeylerine göre mezun olunan alan ya da programlar ile kurum ve kuruluşların talepleri de dikkate alınmaktadır. Bazı ortaöğretim alanları veya programları dengi başka bir alan veya program olmaması halinde tek bir kod altında, birbirine denk olan alanlar aynı kod içerisinde değerlendirilmekte ve bu Kılavuzda yer alan her bir kadro niteliğine, nitelik kod numarası verilmektedir.

Bu itibarla, Nitelik-Kod Kılavuzunda 3225 “İnşaat, İnşaat Teknikerliği, İnşaat Teknolojisi önlisans programlarının birinden mezun olmak” kodu yer almakta olup, kamu kurum ve kuruluşları hizmet ihtiyaçları çerçevesinde, özürlü alımı yapacakları kadroları ve bu kadroların sınıfı, derecesi, unvanı ve eğitim şartları ile söz konusu kadro unvanı ve eğitim durumuna ilişkin alan/program kodu ve özel koşulları kendileri belirlediğinden, mezkur talebiniz hakkında Başkanlığımızca yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamaktadır.

Özet: Eski hükümlülerden memur olmak isteyenlerin de KPSS ye girerek yayımlanan Kılavuzlardaki usul ve esaslara göre tercihte bulunmasının mümkün olduğu hk. (03/08/2012-12437)

Halen işlemiş olduğunuz bir suç nedeniyle cezaevinde bulunduğunuzdan bahisle cezanızın bitiminin ardından devlet memuru olarak çalışmak istediğinizi belirttiğiniz ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50'nci maddesinin birinci fıkrasında, Devlet kamu hizmeti ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmalarının şart olduğu; "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"te ise kamu kurum ve kuruluşlarında Devlet memuru olarak çalışmak isteyenlerin Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) tarafından merkezi olarak yapılacak Kamu Personel Seçme Sınavı'nda (KPSS) (B) grubu kadrolar için yapılacak oturumlara katılmak zorunda oldukları hükme bağlanmıştır.

Mezkûr Yönetmelik gereği uygulanan bu sistemde, Devlet memuru olmak isteyen adayların işe yerleştirilmeleri; adayların Kamu Personel Seçme Sınavı'na (KPSS) girmelerini müteakip, ÖSYM Başkanlığınca KPSS Tercih Kılavuzu ile ilan edilecek kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonlara başvurmaları halinde, KPSS puanları, kurum ve unvan tercihleri ile KPSS Tercih Kılavuzu'nda belirtilen nitelikler dikkate alınarak bilgisayar ortamında yapılmakta olup, adayların yerleştirilmelerinde başka bir niteliğe göre ayırım yapılması söz konusu değildir.

Bununla birlikte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Devlet memuru olmanın genel ve özel şartlarını düzenleyen 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde "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 hangi suçların ve kasten işlenmiş olmak kaydı ile suç ayırımı yapılmaksızın ne kadar süre ile mahkum olanların Devlet memuru olamayacakları belirlenmiş olup, eski hükümlülerin Devlet memuru olmaları hususunda özel bir düzenlemeye ise yer verilmemiştir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesinde "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi ...çalıştırmakla yükümlüdürler." hükmüne yer verilmiştir. Bu kanuna dayanılarak çıkarılan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"in 4'üncü maddesinde eski hükümlü "Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri; özel kanunlarda belirtilen

şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları; ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlardan, Cumhuriyet Başsavcılığından alınan salıverilen hükümlülere ait durum bildirme formu ile durumlarını belgelendirenler” olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca mezkur Yönetmelikte Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi taleplerinin Türkiye İş Kurumunun internet sayfasından ilan edileceği ve uygun görülen diğer iletişim araçları ile de kamuoyuna duyurulacağı, talebin ilanından itibaren, adaylara en az on günlük başvuru süresi tanınacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi taleplerinin KPSS puanıyla; ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi taleplerinin noter huzurunda çekilecek kura ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik gereği memur olmak isteyenlerden gerekli şartları taşıyanların memur olabilmeleri için KPSS’ye girmelerinin şart olması, eski hükümlülerin Devlet memuru olmaları hususunda özel bir düzenlemeye yer verilmemesi ve Başkanlığımızca kamu kurum ve kuruluşlarına doğrudan yerleştirme yapılmaması karşısında memur olma talebiniz ile ilgili olarak Başkanlığımızca yapılacak bir işlem bulunmamaktadır. Bununla birlikte eski hükümlülerin kamu işletmelerinde işçi olarak istihdamı Türkiye İş Kurumu kanalı ile sağlanmakta olup, eski hükümlü işçi olarak istihdam edilmek üzere ilgili kuruma başvurmanız gerekmektedir.

Özet: Halen memur olan personelin ÖMSS ye yerleşmesine engel bir durum olmadığı, ÖMSS sonuçlarına göre personelin atama işlemlerinin yapılması için ayrıca izin talebinde bulunulmasına gerek olmadığı hk. (09/10/2012-15876)

Kurumunuza ÖMSS/Kura usulü sonuçlarına göre özürlü memur istihdamı amacıyla yerleştirilen 7 adaydan 6'sının atanmak üzere başvuru yaptığı, 5 adayın ilk defa Devlet memurluğuna atanacağı ancak Yasin KAPTAN isimli adayın Ege Üniversitesinde Devlet memuru olarak çalıştığı için naklen atama prosedürüne tabi olduğundan bahisle, adı geçen adayın Özürlü Memur Seçme Sınavına (ÖMSS) katılması ve bu sınav sonucuna göre Kurumunuza tekrar memur olarak yerleştirilmesinin mevzuata uygun olup olmadığı; mevzuata uygun bulunduğu değerlendirilmesi halinde Özürülülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğinin 17 nci maddesi hükmüne göre muvafakat alınmadan doğrudan atamasının yapılıp yapılamayacağı; atama sürecinde Başbakanlığın 2006/9 sayılı Genelgesi uyarınca naklen atama izni alınması gerekip gerekmediği hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinde; "Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. Özürülüler için sınavlar, ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, özürlü kontenjanı açığı bulunduğu sürece özür grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.

Özürlü personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile özürülülerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Özürlü açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için alım yapacakları özürülülere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimine üzerine, özürlü kontenjanlarına yerleştirme yapabilir veya yaptırabilir.

Özürülülerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve özür grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, özürülülerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca özürlü personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürülüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne, bahsi geçen Kanunun 74 üncü maddesinde ise; "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakati ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür. Kazanılmış hak derecelerinin altındaki derecelere atanabilmeleri için ise atanacak-

ları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmaması ve memurların isteği de şarttır.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun değişik 53 üncü maddesi hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan “Özürümler Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik”in 17 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında “Yerleştirilen adaylar, kamu kurum ve kuruluşlarınınca başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın, ilan edilmiş kadrolara doğrudan atanır.” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 10 Mart 2006 tarihli ve 26104 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Personel atama işlemleri” konulu 2006/9 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 2 nci maddesinde; “5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvelde yer alan Düzenleyici ve Denetleyici Kurumların her türlü açıktan atama işlemleri için Devlet Personel Başkanlığı ve Başbakanlıktan izin alınacaktır. Ancak, 2005/28 sayılı genelge gereğince daha önce Başbakanlığa gönderilmiş olan açıktan atama izin talepleri geçerli olacak, bu Genelge gereğince ayrıca izin talebinde bulunmayacaktır.” hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler ve açıklamalar çerçevesinde;

1- Özürümlü memur istihdam edilmesi amacıyla ilan edilen kadrolara halen Devlet memuru olanların ÖMSS/Kura usulü sonuçlarına göre yerleşmesini engelleyici meri mevzuatta bir düzenleme bulunmaması nedeniyle Ege Üniversitesinde Devlet memuru olarak çalışan ilgilinin ÖMSS sonucuna göre Kurumunuza yerleştirilmesinde mevzuata aykırı bir hususun bulunmadığı,

2- Özürümler Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğinin 17 nci maddesinin 3 üncü fıkrasından adayların aranılan şartları taşıması halinde yeni bir sınava tabi tutulmadan gerekli atama prosedürünün tamamlanarak atama işleminin gerçekleştirilmesinin gerektiğı, 657 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinde Devlet memurlarının kurumlararası naklen geçişlerinin muvafakat şartına bağlandığı, ayrıca normlar hiyerarşisine göre yönetmeliklerin kanunlara aykırı olamayacağı hususları birlikte değerlendirildiğinde ilgilinin atamasının yapılabilmesi için Ege Üniversitesi Rektörlüğünden muvafakat talebinde bulunulmasının uygun olacağı,

3- 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 22 nci maddesindeki kamu kurum ve kuruluşlarının 657 sayılı Kanunun 53 üncü maddesine göre gerçekleştirecekleri açıktan veya naklen özürümlü personel alımlarının izin kapsamı dışında bırakıldığı hususu da göz önünde bulundurulduğunda, Kurumunuza ÖMSS/Kura usulü sonuçlarına göre yerleştirilen adayların atama işlemleri için ayrıca Başbakanlığın 2006/9 sayılı Genelgesinin 2 nci maddesine göre izin talebinde bulunulmasının gerekmediğı,

değerlendirilmektedir.

Özet: İlgilinin Belediyenizin münhal memur kadrosuna özürlü kontenjanından doğrudan atamasının yapılmasının ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mümkün bulunmadığı hk. (09/11/2012-17485)

Belediyenizde hizmet veren taşeron firmada görevli ve % 64 oranında özürlü olan, 2010-KPSS'den 67.967 ve 2012 ÖMSS'den ise 67.795 puan alan Belediyeniz Emlak Şefliğinde görevli ...'ın yapmış olduğu hizmetten memnun kaldığınız için Kurumunuzda boş bulunan memur kadrosuna atamasının yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususundaki ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, "Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik" 03/10/2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Mezkur Yönetmeliğin 5 inci maddesinde; ortaöğretim, önlisans ve lisans mezunlarının Özürlü Memur Seçme Sınavına, ilköğretim(ortaokul) mezunlarının ise kura usulüne tabi oldukları, 13 üncü maddesinde; kamu kurum ve kuruluşlarınca bir sonraki yıl içerisinde özürlü alımı yapılacak kadroların ilgili yıl Ekim ayı sonuna kadar on-line olarak Devlet Personel Başkanlığına bildirileceği hususu düzenlenmiş olup, aynı Yönetmeliğin 15 inci maddesinde ise adayların Özürlü Memur Seçme Sınavı veya kura usulü sonuçlarına ve tercihlerine göre ilan edilen Devlet memuru kadrolarına yerleştirilecekleri belirtilmiştir.

Bu itibarla, ...'ın Belediyenizin münhal memur kadrosuna özürlü kontenjanından doğrudan atamasının yapılmasının ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Özet: Adayların ilan edilen kadrolar için istenilen genel ve özel koşulları ÖMSS nin yapıldığı tarih itibariyle değil adayların yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibariyle taşıması gerektiği hk. (03/12/2012-18756)

2012 ÖMSS sonucuna göre Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığınca Bakanlığımızın memur unvanlı kadrosuna yerleştirilen adaylardan ...ın 10/10/1994 tarihinde doğduğu ve ÖMSS'nin yapıldığı 29/04/2012 tarihinde 18 yaşını doldurmadığı, ilgilinin 657 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesinde aranılan yaş şartını 11/10/2012 tarihinde taşıdığı, adı geçenin 11/10/2012 tarihinden sonra atamasının yapılıp yapılamayacağı hususunda Bakanlığımız Hukuk Müşavirliğine görüş sorulduğu, mezkur müşavirlikçe verilen cevapta Danıştayın Esas No:2003/4565- Karar No: 2006/915 kararının da dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığından görüş alınmasının uygun olacağına değerlendirildiğinden bahisle, uygulamaya esas Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 2012 Özürlü Memur Seçme Sınavı/Kura ile Özürlü Memur Yerleştirme Tercih Kılavuzununun 2.Başvuru Genel ve Özel Şartları başlıklı kısmının 2.1 Adayların Dikkatine başlıklı bölümünde ““Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılan merkezi yerleştirme sonucu herhangi bir kadroya yerleştirilen adaylar (yerleştirilen, yerleştirildiği halde ilgili kuruma başvurmayan, yerleştirilen ancak yerleştirildiği kadronun niteliğini taşımadığı tespit edilen ya da yerleştirilerek ataması yapılan), daha sonraki merkezi yerleştirme işlemlerinde yerleştirmelerine esas alınan puanla başvuruda bulunamayacak; kura ile yerleştirilenler ise bir sonraki kura ile yerleştirmeye başvuramayacaklardır. Tercihle bulunacak adayların mağdur olmamaları açısından bu hususa dikkat etmeleri gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarına yerleştirilmek için yapılacak başvurularında uyulması gereken genel ve özel koşullar aşağıdadır. Tercihler yapılmadan önce aşağıdaki koşulların dikkatle okunması son derece önemlidir.” ifadesi; 2.2. Başvuru Genel Şartları başlıklı kısmının 2. maddesinde; “18 yaşını tamamlamış olmak. (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. Kazai rüşt kararının girilen sınav tarihinden önce alınmış olması gerekmektedir.) Ancak, özürlü adayların atanmalarında üst yaş sınırı aranmayacaktır.” İfadesi, “2.3 Başvuru Özel Şartları” başlıklı kısmın 1 nci maddesinde ise “Adayların, diploma veya geçici mezuniyet belgeleri ile tercih edecekleri kadroların karşısındaki başvuru şartları arasında yer alan; sertifika vb. diğer belgeler, yerleştirme işlemine son başvuru tarihi itibariyle sahip olmaları gerekmektedir.” İfadesi, “TERCİHLERİN YAPILMASI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER” başlıklı kısmında da “Tercihlerin geçerli olabilmesi için tercih süresinin son günü itibariyle sınava girilen öğrenim düzeyinden mezun olunması zorunludur. Tercih süresinin son günü tarihi itibariyle mezun durumda bulunmayan adayların, yerleştirilmeleri yapılmış olsa bile atamaları yapılmayacaktır. Adayların kadrolara yerleştirme işlemlerine alınabilmeleri için tercihlerin kurallara uygun olarak yapılması ve yapılan tercihlerin geçerli olması zorunludur.” İfadesi yer almaktadır.

Diğer taraftan, Danıştayın On İkinci Dairesince (Esas No:2003/4565, Karar No: 2006/915) verilen karar tetkik edildiğinde, Mahkemenin, 657 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesinde belirtilen “genel olarak 18 yaşını tamamlayanların Devlet memuru olabileceği” hükmüne göre atama tarihinde aranılması gereken 18 yaş şartının kılavuzla sınav tarihi olarak kısıtlama yapılmak suretiyle belirlenmesinin hukuka uygun olmadığına hükmettiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun “Kararların sonuçları” başlıklı 28 inci maddesinde, Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre ilgili idarenin, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecbur olduğu, bu sürenin hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçmeyeceği, 2575 sayılı Danıştay Kanununun 40 ıncı maddesinde ise, İçtihatı Birleştirme Kararlarına, Danıştay daire ve kurulları ile idari mahkemeler ve idarenin uymak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Bu itibarla, Danıştayın Esas No:2003/4565- Karar No: 2006/915 Kararının İçtihatı Birleştirme Kurulu Kararı olmaması nedeniyle sadece mezkur davanın taraflarını bağladığı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar ışığında, 2012 ÖMSS sonucuna göre yerleştirilen adayların ilan edilen kadrolar için istenilen genel ve özel koşulları ÖMSS nin yapıldığı tarih itibariyle değil adayların yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibariyle taşınması gerektiği, mezkur yerleştirme Kılavuzunda böyle bir süre sınırlamasına gidilmemesi durumunda her bir adayın özel durumunun dikkate alınarak işlem tesis edilmesi sonucu ortaya çıkacağından bahisle, böyle bir durumun aynı koşullarda bulunan adaylar arasındaki eşitlik prensibine aykırılık teşkil edeceği değerlendirilmektedir. Bu itibarla, yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibariyle 18 yaşını tamamlamamış olan ...'ın atanmasının bahse konu Kılavuz hükümlerine göre uygun bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Özet: Atanmaya ilişkin ibraz edilen sağlık kurulu raporunda % 80 oranında özürlü, kronik psikoz (Tedavi ile işlevselliği düzelmeyen) tanısıyla zihinsel engelli olan ve aynı raporda evde bakım hizmeti alması gerektiği belirtilen, ayrıca Mahkemece işlerini kendi başına göremediği ve başkalarının korumasına muhtaç olduğu gerekçesiyle kendisine vasi tayin edilen ...'ün Devlet memurluğuna atanmasının uygun olmadığı hk. (03/10/2012)

Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav Ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından İçişleri Bakanlığı Kırşehir Valiliğine yerleştirilen ...'ün atama şartlarını taşıp taşımadığının oluşturulan “Değerlendirme Komisyonunca” ibraz edilen belgeler üzerinden incelenmesi neticesinde adı geçenin Kronik Psikoz (Tedavi ile işlevselliği düzelmeyen) teşhisiyle % 80 oranında özürlü olduğunun, ayrıca Kırşehir Sulh Hukuk Mahkemesinin 2009/819 Esas, 2009/814 sayılı Kararı ile vesayet altına alındığının tespit edildiği, bu nedenle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci ve 53 üncü maddesi kapsamında atamasının yapıp yapılamayacağına ilişkin tereddüde düşüldüğü ve sözkonusu atama işleminin yapıp yapılamayacağına ilişkin Başkanlığımız görüşünün bildirilmesinin talep edildiği ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde memurluğa atanma şartları düzenlenmiş olup maddenin A/7 bendinde; “53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.”, mezkûr Kanunun 53 üncü maddesinde de; “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.” hükmüne yer verilmiştir. 03/10/2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav Ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğin 4/d bendinde özürünün tanımı yapılarak; “Özürlü: Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından özür oranının yüzde kırk veya üzerinde olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri, ifade eder.” denilmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 98 inci maddesinde; memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi halinde memuriyetin sona ereceği düzenlenmiş, 105 inci maddesinde de, “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, iyileştigiine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahalli usule göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalı-

ğının 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...” hükümüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, atanmaya ilişkin ibraz edilen sağlık kurulu raporunda % 80 oranında özürlü, kronik psikoz (Tedavi ile işlevselliği düzelmeyen) tanısıyla zihinsel engelli olan ve aynı raporda evde bakım hizmeti alması gerektiği belirtilen, ayrıca Mahkemece işlerini kendi başına göremediği ve başkalarının korumasına muhtaç olduğu gerekçesiyle kendisine vasi tayin edilen ...’ün Devlet memurluğuna atanmasının uygun olmadığı değerlendirilmektedir.

Kamu Personeli Seçme Sınavı Hakkında

Özet: Merkezi yerleştirme işlemi neticesinde 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 hk. (21/12/2011-24396)

KPSS 2011/1 merkezi yerleştirme işlemi neticesinde kurumunuz emrine yerleştirilen ancak atanma tarihi itibarıyla muvazzaf askerlik hizmetini yapmakta olan bir aday hakkında tesis edilecek işleme ilişkin Başkanlığımız görüşünün sorulduğu ilgi yazı incelenmiştir.

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 başlama 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 itibarıyla 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, merkezi yerleştirme işlemi neticesinde 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: Askerlik hizmetiniz sırasında malul olanların yerleştirilmeleri için İçişleri Bakanlığına başvurması gerektiği hk. (07/12/2012-19098)

Askerlik hizmetiniz sırasında malul sayılmayacak şekilde yaralandığınızı belirterek kamu kurum ve kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarına atamanızın yapılmasını talep ettiğiniz ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1'inci maddesinde, "A) Genel, katma ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlarla mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs veya bağlı ortaklıklar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel ve sürekli işçi kadrolarının % 2'sini, bu Kanunun 1 inci maddesinde yazılı terör eylemleri nedeni ve etkisiyle;

a) Görevleri sona ermiş olsa bile 21 inci maddede belirtilen görevleri yapmaları nedeniyle uğradıkları saldırı sonucu şehit olanlar dahil kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile geçici ve gönüllü köy korucularından veya 21 inci maddenin birinci fıkrasının (i) bendi ya da ikinci fıkrası kapsamındakilerden şehit olanların eş veya çocuklarından birisi ile ana, baba veya kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam iki kişinin; şehidin ana, baba ve kardeşi bulunmaması durumunda eş veya çocuklarından toplam iki kişinin; şehidin eş veya çocuğunun bulunmaması durumunda ana veya babası ile kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam iki kişinin, ana veya babanın bu hakkı kullanmaması durumunda ise bir diğer kardeşi olmak üzere toplam iki kişinin,

b) (a) bendinde sayılanlardan malul olup da çalışabilir durumda olanların kendilerinin, çalışamayacak durumda olanların ise eş veya çocuklarından birisinin, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisinin,

c) 21 inci maddenin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamındakilerden hayatını kaybedenlerin eş veya çocuklarından birisi, eşi veya çocuğu yoksa kardeşlerinden birisinin; 21 inci maddenin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamındakilerden malul olanlardan çalışabilir durumda olanların kendilerinin, çalışamayacak durumda olanların ise eş veya çocuklarından birisinin,

İstihdamı için ayırmak ve bu fıkra hükümleri çerçevesinde belirlenecek kişileri işe almak veya atamak zorundadırlar.

İçişleri Bakanlığı, yukarıdaki fıkra kapsamına giren kişileri tespit etmek, bunlardan bir işe girmek için istekli olanların nitelikleri ile iş gereklerini göz önüne almak suretiyle, işe alınmaları veya atamalarının yapılması için, durumlarına uygun kadrosu mevcut olan kamu kurum ve kuruluşlarına bildirmekle görevlidir. Bu kişilerin işe alınmaları veya atanmaları sırasında açıktan atama izni alınması gerekmez. Ancak, ilgililerin sınav hariç olmak üzere, kadro veya işin gerektirdiği nitelik, özellik ve şartları taşımaları zorunludur..." hükmü yer almakta olup, konu hakkında adı geçen Bakanlığa başvurmanız gerekmektedir.

Baskı: **beyda**
OFSET

Meşrutiyet Cad. No: 34 Kızılay-ANKARA

Tel : 0312 418 03 07 - 425 11 15

Faks : 0312 418 75 83

e-mail: beydaofset@gmail.com

© T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Sertifika No : 13867

